



люди
и
риски



«Организационная психология: люди и риски»

**Материалы XI Международной
научно-практической
конференции**

**г. Саратов
24 апреля – 1 мая 2020 года**

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

Стокгольмский университет (Швеция)
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

Университет Мемфиса (США)
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА

Институт психологии РАН (Россия)
ЛАБОРАТОРИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА, ЭРГНОМИКИ,
ИНЖЕНЕРНОЙ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики (Россия)
ИНСТИТУТ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Дагестанский государственный университет (Россия)
КАФЕДРА ОБЩЕЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Ереванский государственный университет (Армения)
КАФЕДРА ОБЩЕЙ ПСИХОЛОГИИ

Южный федеральный университет (Россия)
АКАДЕМИЯ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ

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

Институт имени Л.С. Выготского РГГУ (Россия)
КАФЕДРА СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Челябинский государственный университет (Россия)
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

Международный межвузовский учебный центр (Израиль)

Донской государственный технический университет (Россия)
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ ОБРАЗОВАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

Воронежский государственный университет (Россия)
КАФЕДРА ОБЩЕЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Саратовское региональное отделение РПО
Дагестанское региональное отделение РПО

«Организационная психология: люди и риски»

Сборник материалов XI Международной научно-практической конференции

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

**г. Саратов
24 апреля – 1 мая 2020 года**

УДК 005.32(082)

ББК 88.5я43

О64

Редакционная коллегия:

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

«Организационная психология: люди и риски»: сб. материалов XI
Международной научно-практической конференции (24 апреля – 1 мая 2020 г.)/ под
ред. проф. Л.Н. Аксеновской. – Саратов: ИЦ «Наука», 2020. - 398 с.

ISBN 978-5-9999-3352-2

В сборнике представлены статьи участников XI Международной научно-практической конференции «Организационная психология: люди и риски», которая состоялась в Саратовском национальном исследовательском государственном университете в период с 24 апреля по 1 мая 2020 года. Конференция проходила в необычных условиях самоизоляции участников в связи с пандемией коронавируса, поэтому площадкой представления научных докладов и дискуссий по их проблематике стал сайт конференции. В рамках конференции было проведено обсуждение актуальных проблем деятельности современных организаций и психологического изучения широкого круга организационных и организационно-культурных явлений и процессов, в том числе и в условиях перехода на дистанционные технологии работы. Результаты своих исследований представили организационные психологи России, США, Швеции, Армении, Израиля из более, чем 25 университетов и академий. В рамках конференции состоялись онлайн встречи: семинар доктора А. Ланц Фридрих (Швеция), межвузовский конкурс студенческих видеоробот «Производственная гимнастика в условиях пандемии», мастер-класс преподавателя СГУ С.Д. Крикун. Сайт конференции за время работы посетили более 3 000 раз.

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

ISBN 978-5-9999-3352-2



© Факультет психологии СГУ
имени Н.Г. Чернышевского, 2020
©Саратовское региональное отделение
Российского Психологического Общества,
2020

НАУЧНЫЕ ДОКЛАДЫ

ПАНДЕМИЯ: ТРАНСФОРМАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И ЕЕ ЭТИКО – СМЫСЛОВЫХ КОДОВ

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

В статье представлен анализ изменений организационной культуры в условиях пандемии коронавируса. Организационная культура рассматривается на всех системных уровнях: культура деловых организаций, культура региона, культура государства и общепланетарная культура. Выделены четыре типа деловых организаций в условиях пандемии: контактирующие с инфекцией, взаимодействующие с населением, дистанционные и группа работников без занятости. Описаны культурные коды и их трансформация для организаций, контактирующих с инфекцией и взаимодействующих с населением. Рассмотрены этико-смысловые коды организационной культуры базового уровня, регулирующие поведение руководителей организаций. Сделан вывод о том, что под влиянием условий пандемии происходит трансформация организационной культуры.

Изменения касаются уровня субордеров («армия», «семья», «церковь»). Изменения базовых этических смыслов (жизнь-смерть, сотрудничество-борьба, улучшение – ухудшение, ответственность – безответственность) свидетельствуют о том, что имела место ошибка в их идентификации, а новая ситуация открыла их реальное состояние.

Ключевые слова: пандемия, организационная культура, этико-смысловые коды, трансформация, организация, руководитель.

Введение

Впервые на памяти нескольких живущих ныне поколений маклюэновская «глобальная деревня» охвачена «вирусным огнем». Пригодились «электронные пещеры» - частные и государственные. Наконец-то, в полной мере стали понятны их смысл и польза. А также и связанные с ними риски.

Общепланетарная чрезвычайная ситуация стала тем самым «естественным экспериментом» (L. Ross, R.E. Nisbett), невольными участниками которого стали все, включая организационных психологов. Но в этом «эксперименте» у нас несколько ролей. Мы не только «испытываемые». Мы также являемся агентами изменений, вовлеченными в процесс сохранения «нормальных» рабочих процессов в своих организациях в изменившихся условиях; участвуем в создании новых решений для возникших проблем и задач; оказываем психологическую

помощь и поддержку тем, кто стоит на «линии огня» и тем, кто работает в условиях «самоизоляции» или потерял работу. А также и тем, кто сидит на «скамейке запасных», не имея сегодня возможности применить свои профессиональные знания и навыки. И еще мы продолжаем в режиме наблюдения и самонаблюдения собирать, систематизировать и анализировать информацию о человеке и организации в условиях пандемии. Для социальных психологов метод наблюдения снова стал ведущим, как и предполагал С. Московиси.

Целью статьи является предварительная рефлексия тех изменений, которые претерпевает культура организаций в условиях пандемии, а также анализ трансформации этико-смысловых кодов организационной культуры.

Стартовый вопрос: что такое «организационная культура»?

В контексте темы нашего анализа, речь идет не о дефинициях, а о том, «где» мы сейчас должны «увидеть» организационную культуру, которая по всем признакам ушла на периферию исследовательского внимания, в то время как на первый план вышли совсем другие аспекты организационной жизнедеятельности: финансы, оборудование, технологии производства и обеспечения, сырье и т.д., то есть совсем не «мягкие» (психологические и культуральные) аспекты.

Исходя из системного понимания природы организационной культуры, а также из того обстоятельства, что обсуждаемое изменение условий жизнедеятельности коснулось практически всего земного шара, в очередной раз отметим, что в центре нашего внимания находится структурное строение этого феномена. На нижних уровнях глобальной организационно-культурной системы находятся деловые организации, традиционно являющиеся эмпирическим объектом исследований для организационных психологов (частные, государственные, общественные организации, работающие в различных отраслях экономики, социальной и культурной сфер, обороны). Условно средний уровень представлен квазиорганизациями типа муниципалитетов, регионов, территориальных образований. И на самом высоком системном уровне находятся мегаорганизации такие, как государства, межгосударственные структуры (ВОЗ, ООН) и, как мы всегда считаем, само человечество как общепланетарная суперорганизация (в данном случае, «супер» употребляется не в смысле комплимента). Новым аргументом в пользу выделения человечества в единую организацию стала ситуация пандемии. Поскольку системообразующим признаком организации является наличие общей цели, то у человечества она сейчас сформулирована: победа над коронавирусом.

Невозможно сегодня не обратить внимание и на отчетливое проявление «цифрового дубля» организаций каждого уровня со своей цифровой культурой и субкультурами.

Таким образом, организованное существование человечества сохраняется и в условиях пандемии. Все уровни, типы и виды организаций обладают своей культурой, которая участвует в принятии решений и влияет на их качество, участвует в реализации принятых решений, выполняя их или игнорируя (как на уровне стран и регионов, так и на уровне предприятий). Именно сейчас, когда почти каждый человек подключен к различным каналам поступления информации из всех точек мира, заметен байоновский изоморфизм микро- и макроуровней: социально - психологические (конкретнее, организационно-культурные) процессы на уровне целых стран зеркально отображаются на уровне отдельных учреждений и предприятий и также на уровне отдельных групп населения и конкретных людей.

Новая типологическая структура организаций и их сотрудников в условиях пандемии

Пандемия провела свою «пересортировку» человечества, его организаций и множества трудоспособных людей. Учитывая распространившуюся практику обсуждать противостояние коронавирусу в военных терминах («война», «борьба», «линия фронта», «потери» и т.п.) можем представить организации и их сотрудников, как распределившихся на трех основных «линиях»:

1) первая линия («линия огня», «фронт») – это сверхинтенсивная и сверхнормативная работа в прямом соприкосновении с инфекцией (больницы, армейские подразделения войск бактериологической и химической защиты) ;

2) вторая линия («небезопасный тыл») - повседневная контактная работа с другими людьми (неинфекционные клиники, полиция, МЧС, производственные и сельскохозяйственные предприятия, доставка, банки, продовольственные магазины, почта, СМИ и др.);

3) третья линия («тыл», обеспечение) – продолжение штатной работы в непривычных условиях (дистанционное обучение, работа на удаленных рабочих местах);

4) четвертая линия («скамейка запасных») – трудоспособные профессионалы, вынужденные временно прекратить работу или потерявшие работу.

Соответственно, мы видим нарушение нормального распределения уровня профессиональной нагрузки, активности, занятости и степени угрозы для здоровья и жизни работников. Привычные, устоявшие культурные и даже профессиональные нормы и стандарты проходят испытание на прочность и пригодность в новых условиях,

организационная культура под давлением новых средовых факторов начинает трансформироваться. «Старая» культура организаций (культура «вчерашнего дня») в ряде случаев просто не оставляет шансов на выживание (не только организационное выживание, но и физическое).

Этико-смысловые коды организационной культуры и их трансформация в условиях пандемии

В рамках ордерного подхода к социально-психологическому изучению организационной культурой мы работаем с двумя типами данных: 1) данные «поверхностного» уровня культуры (поддающиеся наблюдению модели управленческого взаимодействия и сформированные ими субордера/аспекты организационной культуры – «семья», «ария», «церковь») и 2) данные «глубинного» уровня культуры (этико-смысловые подсистемы участников взаимодействия).

Ордерная диагностика организационной культуры позволяет получить оценку состояния обоих уровней («поверхностного» и «глубинного»). Результат диагностики обобщается в «культурном коде» организации (точное название – «этико-смысловой код организационной культуры»). Были выделены 6 типов «культурного кода», состоящего из первых букв названия субордеров организационной культуры. Порядок букв в коде означает степень доминирования субордера в порядке убывания: например, А («армия») – С («семья») – Ц («церковь») или «А – С – Ц». Для каждого кода установлены актуальные организационные задачи, существующие риски (угрозы) и рекомендуемые управленческие решения [1;3;4]. Представим эти данные в таблице:

Таблица 1

Культурные коды, риски, 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».

Источник: Аксеновская Л.Н. Результаты диагностики этико-смысловых кодов организационной культуры как основа принятия управленческих решений// «Организационная психология: люди и риски»: сб. материалов X международной научно-практической конференции (14-15 ноября 2019 г.). - Саратов: ИЦ «Наука», 2019. – 175 с. - С.22-28. - С.27.

Сейчас мы можем отчетливо наблюдать как ряд организаций «нижнего» системного уровня, изменяя задачи и способ работы (а, фактически, образ жизни), трансформируют свой культурный код. Очевидно, что инфекционные больницы сейчас имеют культурный код А – Ц – С («армия» с ориентацией на выполнение задачи, «церковь» с ориентацией на ценность жертвенного служения, «семья» с ориентацией на заботу о сотрудниках). Аналогичный культурный код у специализированных воинских подразделений, участвующих в борьбе с распространением инфекции. В ордерных исследованиях «вчерашнего дня» медицинские организации имели другой код – «С - А – Ц». Заслуживает внимания и трансформация культурного кода у действующих промышленных предприятий с государственной долей собственности, у работающих предпринимательских организаций и в системе государственного и муниципального управления: с кода «А-С-Ц» их культуры переходят (иногда с трудом и неравномерно) на код «А-Ц-С» (задача - идея - взаимопомощь).

Для государства в целом характерен культурный код «А-С-Ц» - код «выживания».

Мы видим из таблицы, что главными угрозами в такой культурной ситуации могут стать риск выгорания для сотрудников организаций «первой линии» (в первую очередь, медиков - инфекционистов) и, если условия карантинных ограничений продлятся дольше, чем ожидает население, риск усталости для граждан страны. Представляется, что эти угрозы хорошо осознаются руководством организаций всех уровней, поскольку есть свидетельства о принимаемых мерах (например, медперсоналу создают условия для безопасного для их семей и

комфортного проживания в гостиницах, обеспечивают горячим питанием или бесплатным организованным проездом к месту работы, повышают заработную плату и т.п.).

Вместе с тем, анализ состояния и векторов трансформации этико-смысловых кодов культуры базового уровня, показывает имеющиеся «болевы́е точки» сложившейся организационной культуры в целом. Вкратце напомним, что базовые этические смыслы культуры в ордерном подходе представлены четырьмя парами смысловых бинарных оппозиций: жизнь - смерть, сотрудничество - борьба, улучшение – ухудшение, ответственность – безответственность. Эти смысловые оппозиции проявляются в поведении руководителей организаций по-разному, в зависимости от уровня развития лидерских качеств (таких выделено четыре) [подробнее – 2, с. 3-13].

Так, для культур с кодами «А – Ц - С» и «С – А - Ц» характерно следующее проявление базовых этических (культурных) кодов в поведении руководителей. Руководители с высоким уровнем развития лидерских качеств имеют культурный код, который в текстовом варианте можно описать так: ориентация на сохранение Жизни, на развитие Сотрудничества, на последовательное Улучшение ситуации и условий, ориентация на Ответственность за процесс и результат. Ради спасения людей такой лидер может пожертвовать многим, но добьется спасения людей и в долгосрочном плане – поставленной цели.

Руководитель более низкого уровня развития лидерских качеств в первую очередь будет обеспокоен собственным выживанием (сначала личным, и далее - выживанием своей организации). Сотрудничество он комбинирует с борьбой за ресурсы для этого выживания, улучшая собственное положение и не беспокоясь о положении тех, кто находится в ближайшем круге к «себе» и к «своему». В итоге, элементы ответственности у него сочетаются с элементами безответственных решений и поведения.

Еще более низкий уровень развития лидерских качеств руководителя характеризуется готовностью и способностью принести в жертву жизни других людей особенно для получения репутационных/карьерных бонусов. Основным методом действий является беспощадная борьба со всеми, кто стоит на пути. Создает и использует ухудшение ситуации с целью «поймать рыбу в мутной воде». Результатом является опасная для окружающих безответственность.

Самый низкий уровень развития лидерских качеств руководителя является большой опасностью и для него самого, и для находящихся в его подчинении людей. Чего бы он ни хотел/планировал/предпринимал – он губит и людей, и себя.

На сегодняшний день собраны реальные случаи поведения в условиях пандемии руководителей каждого уровня, которые

подтверждают выше описанное. «Естественный эксперимент» в виде пандемии, участниками которого оказались руководители всех организаций во всем мире, с одной стороны стал тестом, показавшим реальный уровень развития лидерских качеств каждого, а с другой стороны, мы имеем свидетельства того, что некоторые руководители в экстраординарных условиях продемонстрировали спонтанный переход на другой этико-смысловой код (есть случаи и «повышения» и «понижения» уровня). То, что в штатных условиях деятельности они считали своими ценностями и убеждениями, не оказалось таковым в условиях пандемии.

Заключение

Внимательно отслеживая развитие пандемической ситуации в мире и скрупулезно собирая наблюдения и факты о поведении организаций и их сотрудников всех уровней в изменившейся реальности, мы уже сейчас можем сделать вывод о том, что организационная культура является «текущим порядком» и способна трансформироваться по типу «кубика Рубика» под актуальную задачу. С ордерной позиции это изменение может означать выход на первый план характеристик (ценностей, методов и т.п.) либо «армейского», либо «семейного», либо «церковного» субордеров и их очередную перестановку после изменения ситуации. Другими словами, существует подвижность/пластичность организационной культуры, но в заданных границах. Мы не видим появления чего-то ранее не бывалого, не известного нам в поведении людей и организаций. Мы видим «перекомбинацию» известных нам способов мышления и поведения.

Подвижность и пластичность организационной культуры проявляется на уровне «поверхности» (то, что мы можем наблюдать). Однако глубинный механизм организационной культуры в виде этико-смысловых кодов базового уровня (жизнь - смерть, сотрудничество - борьба, улучшение – ухудшение, ответственность – безответственность) неизменен. Если изменения на глубинном уровне и происходят, то очень долго, возможно, в течение всей жизни человека и человечества. Наблюдаемые изменения на этом уровне скорее всего являются свидетельствами ошибочного мнения людей и организаций (в том числе, стран) по поводу присущих им ценностей и убеждений, которые они сообщают психологам во время диагностических процедур (либо недооценивая, либо переоценивая свои качества), а также культивируют в произведениях искусства и в СМИ.

Планета и каждая страна сегодня похожи на одну большую лабораторию, где происходит тестирование на подлинность. Этико-смысловые коды культуры суперорганизации, мегаорганизаций, квазиорганизаций и просто организаций и их сотрудников открываются для наблюдателя.

Список использованной литературы

1. Аксеновская Л.Н. Результаты диагностики этико-смысловых кодов организационной культуры как основа принятия управленческих решений// «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. – 175 с. - С.22-28.
2. Аксеновская Л.Н. Изменение организационной культуры на основе данных о ее этико-смысловом коде // «Личность в ситуации социальных изменений»: сб. материалов Всероссийской научно-практической конференции (12-13 декабря 2019 г.)/ под ред. к. психол.н., доц. А.Ю. Смирновой. – Саратов: ИЦ «Наука», 2019. С. 3-13.
3. Aksenovskaya L.N. What is a “cultural program” and how to program “collective mind” within organization? (Modelling of ethical and sensing codes of organizational culture)// International Annual Edition of Applied Psychology: Theory, Research, and Practice //2019, Vol. 6, pp. 6-14.
4. Aksenovskaya Liudmila. Organizational Culture “Code”: Order Diagnosis of the Ethical-Sensing System// SHS Web Conf. Volume 70, 2019. Trends in the Development of Psycho-Pedagogical Education in the Conditions of Transitional Society (ICTDPP-2019). Article Number: 07001. Number of page(s): 6. DOI: <https://doi.org/10.1051/shsconf/20197007001> Published online: 22 November 2019. SHS Web of Conferences 70, 07001 (2019).

THE PANDEMIC: TRANSFORMATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND ITS ETHICAL AND SENSING CODES

*Aksenovskaya L.N.,
Doctor of Psychological Sciences, Professor,
Chair of the Department of General and Social Psychology, Dean of the
Faculty of Psychology, Saratov State University
(Saratov, Russia)*

The article analyzes changes in organizational culture under conditions of the COVID-19 pandemic. Organizational culture is viewed at all system levels: culture of business organizations, regional culture, state culture and general planetary culture. We single out four types of business organizations functioning under conditions of the pandemic: those in contact with the infection, those interacting with the population, organizations working in the remote mode, and a group of unemployed workers. The article describes culture codes and their transformation for organizations in contact with infection and interacting with the general population. The article views ethical and sensing codes of organizational culture’s basic level, which regulate top managers’ behavior. We come to the conclusion that organizational culture undergoes transformation under the influence of the pandemic-dictated conditions. These changes deal with the level of sub-orders (“army”, “family”, “church”). The changes observed in basic ethical senses (life-death, cooperation-fight, improvement-

deterioration, responsibility – irresponsibility) prove that a mistake has been made in their identification, and the new reality reveals their real state.

Keywords: pandemic, organizational culture, ethical and sensing codes, transformation, organization, top manager.

Introduction

It is for the first time in the living memory of several generations, that the McLuhan's "global village" is engulfed in "viral fire". Both private and public "electronic caves" have proved to be useful. Finally, their meaning and usefulness have become fully understood, as well as the risks associated with them.

The planet-wide emergency situation has become a "natural experiment" (L. Ross, R.E. Nisbett), which has involuntarily involved all of us including organizational psychologists. We have several roles in this "experiment". We are not only "test subjects". We act as agents of change involved in the process of maintaining "normal" work processes in our organizations under changing conditions; we participate in designing new solutions for problems and tasks that occur; we provide psychological assistance and support to those, who are on the "line of fire", and to those, who work in conditions of "self-isolation", or have lost their jobs. We also help and assist those who are "on the bench" and do not have an opportunity to use their professional skills and knowledge today. We continue to collect, systematize and analyze information about a person and organization during a pandemic in the observation and self-observation mode. Observation method has once again become the leading one for social psychologists, as Serge Moskovici suggests.

The purpose of the article is the preliminary reflection on changes that organizational cultures undergo during a pandemic, as well as analysis of transformation of organizational culture's ethical and sensing codes.

The starting question: what is "organizational culture"?

Within the context of the topic we are attempting to analyze, we are not talking about definitions, but about "where" we should now "see" organizational culture, which, judging by all indications, has gone to the periphery of researchers' attention, while completely different aspects of organizational life-related activity have come to the foreground, i.e. finance, equipment, production and supply technologies, raw materials, etc., which are definitely not "soft" (psychological and cultural) aspects.

Based on systematic understanding of organizational culture's nature, as well as on the fact that changes in living conditions have affected the entire planet, we once again see that the focus is on the structural design of this phenomenon. Business organizations (private, state, public organizations working in various sectors of the economy, social and cultural spheres, defense) can be found at the lower levels of the global organizational and cultural

system; they traditionally act as an empirical object of research for organizational psychologists. Conventionally, the middle level is represented by quasi-organizations such as municipalities, regions, and territorial entities. Mega-organizations can be found at the highest system level; these are states, interstate institutions (the World Health Organization, the United Nations) and, the humanity itself as a planetary super-organization (in this case, “super” is not used in the sense of a compliment) can also be found at the highest system level. A new argument in favor of separating the humanity into a single organization is the pandemic situation. Since the system-forming trait of an organization is the presence of a common goal, then its current formulation for the humankind is “victory over coronavirus”.

Today it is impossible to ignore the distinct manifestation of the “digital double” of organizations at each level with its own digital culture and subcultures.

Thus, organized existence of the humankind persists during the pandemic. All levels, types and kinds of organizations have their own culture, which participates in decision-making and affects their quality; it participates in implementation of decisions that have been made, fulfilling or ignoring them (both at the level of countries and regions, as well as at the enterprise level). Right now, when almost every person is connected to different channels of information from all over the world, the Bayon’s isomorphism of micro and macro levels is strikingly noticeable, i.e. social and psychological (more specifically, organizational and cultural) processes at the level of entire countries are mirrored at the level of individual institutions and enterprises as well as at the level of individual population groups and individuals.

New typological structure of organizations and their employees under conditions of the pandemic

The pandemic has “re-sorted” the humankind, its organizations and the multitude of people capable of work. Taking into consideration the wide-spread practice of discussing confrontation with coronavirus in military terms (“war”, “fight”, “the front line”, “losses”, etc.), we can place the organizations at three major lines:

1) The first line (“the line of fire”, “the front”) - this is super intense and excessive work in direct contact with the infection (hospitals, army units of the bacteriological and chemical defense troops);

2) The second line (“the unsafe rear”) - daily contact work with other people (non-infectious diseases clinics, the police, Ministry of Emergency Situations, manufacturing and agricultural enterprises, delivery services, banks, grocery stores, post offices, the mass media, etc.);

3) The third line (“the rear”, supplies) - continuation of regular work under unusual conditions (distance learning, working remotely/from home);

4) The fourth line (“the bench”) - able-bodied professionals who are forced to temporarily stop working or have lost their jobs.

Therefore, we observe violation of normal distribution of the levels of professional workload, activity, employment and the degree of threat to workers’ health and life. Familiar, well-established cultural and even professional norms and standards pass the test of strength and suitability under new conditions, organizational culture begins to transform under pressure of the new environmental factors. The "old" culture of organizations (the culture of "yesterday") in some cases simply leaves no chance of survival (not only organizational survival, but physical survival as well).

Ethical and sensing codes of organizational culture and their transformation under conditions of the pandemic

Within order approach to social and psychological study of organizational culture, we work with two types of data: 1) the “surface” level of culture data (observable models of managerial interaction and the suborders/aspects of organizational culture, which they form: “family”, “army”, “church”); 2) the “deep” level of culture data (ethical and sensing subsystems of interaction participants).

Order diagnostics of organizational culture allows assessing the state of both levels (“surface” and “deep”). Diagnostics’ result can be generalized in the organization’s “culture code” (namely “ethical and sensing code of organizational culture”). We have singled out 6 types of “culture code”, which consists of the first letters of the organizational culture suborders’ names. The order of letters in the code signifies the degree of dominance of the suborder in the descending order: e.g. A (army) – F (family) – C (church) or “A-F-C”. Each code has its own organizational tasks, existing risks (threats) and recommended managerial solutions [1;3;4]. Let us present this data in the table:

Table 1

Cultural codes, risks, managerial decisions for various states of organizational culture

№	Ethical-sensing culture code	Interpretation	Problem to be solved by an organization	Threats and managerial solution
1.	“A-C-F”	“army-church-family”	Breakthrough under conditions of time deficit	The threat of burnout. <i>Solution:</i> restraining activity using the “family” suborder development strategy
2.	“C-A-F”	“church-army-family”	Breakthrough without time limitations	The threat of “disappointment” due to slow achievement of ambitious goals. <i>Solution:</i> forming the value of team work and personal

				development.
3.	“C-F-A”	“church-family-army”	Forming “corporate religion”	The threat of losing “sprinters”. <i>Solution:</i> purposefully form micro project teams and increase the complexity of tasks
4.	“F-A-C”	“family-army-church”	Start of activity or its re-start	The threat is lack of confidence in employees. <i>Solution:</i> activate training programs.
5.	“F-C-A”	“family-church-army”	Stabilization or recovery of resources after a period of extreme activity	The threat is losing alertness/tonus. <i>Solution:</i> development of internal corporate competitiveness.
6.	“A-F-C”	“army-family-church”	Organization’s survival under complex conditions	The threat is tiredness and losing motivation (ignoring lack of achievement). <i>Solution:</i> development of ideology and strategy called “forming the conditions’ potential”.

Source: Aksenovskaya L.N. Results of diagnostics of ethical and sensing codes of organizational culture as a foundation for managerial decision-making// “Organizational psychology: people and risks”: collection of works of the 10th International Scientific and Practical Conference (November 14-15, 2019). - Saratov: Publishing Center “Nauka”, 2019. – 175 pages. - P.22-28. - P.27.

We can clearly see now that a number of organizations of the “lower” system level change their tasks and methods of work (basically, they change their lifestyle), thus, transforming their cultural code. It is obvious that infectious diseases hospitals now have the cultural code A-C-F (“army” with a focus on the task, “church” with a focus on the value of sacrifice during service, “family” with a focus on caring for employees). A similar cultural code is observed for specialized military units involved in the fight against the spread of infection. In the previous order studies, medical organizations had a different code, i.e. “F-A-C”. Transformation of the cultural code for the existing industrial enterprises with a state share of ownership, acting entrepreneurial organizations in the system of state and municipal administration is also noteworthy: their cultures make a transition from the “A-F-C” code (sometimes with difficulty and unevenly) to the “A-C-F ” code (task - idea - mutual assistance).

The cultural code “A-F-C”, which is a “survival” code, is generally characteristic of the state.

As we can see from the table, the main threats in such cultural situation may be the *risk of burnout* for employees of the “first line” organizations (primarily, infectious disease doctors) and, if the conditions of quarantine

restrictions last longer than the population expects, the *risk of fatigue* for the country's citizens. It seems that these threats are well recognized by the management of organizations at all levels, since there is evidence of measures taken (for example, medical staff are provided with conditions for safe and comfortable stay at hotels to keep their families safe, they are provided with hot meals or free organized travel to their workplace, increase in wages, etc.).

At the same time, analysis of the state and vectors of transformation of the ethical and sensing codes of the *basic level* culture shows the existing "sore points" of the existing organizational culture as a whole. We can briefly remind you that basic ethical senses of culture in the order approach are represented by four pairs of sensing binary oppositions: life - death, cooperation - struggle, improvement - deterioration, responsibility - irresponsibility. These sensing oppositions are manifested in the behavior of organizations' managers in different ways, depending on the level of their leadership qualities' development (four of them have been singled out) [see more - 2, p. 3-13].

Thus, for cultures with the "A-C-F" and "F-A-C" codes, we can observe the following characteristic manifestation of basic ethical (cultural) codes in the behavior of their managers. Managers with a *high level* of leadership qualities' development have a cultural code that can be described as follows: orientation towards saving Life, development of Cooperation, consistent Improvement of the situation and conditions, orientation to Responsibility for the process and result. For the sake of saving people, this kind of leader can sacrifice a lot, but will be able to save people in the long term.

Managers with *lower level* of leadership qualities' development will be primarily concerned with their own survival (first personal, and then - the survival of their organization). They combine cooperation with struggle for resources for this survival, improve their own position and do not worry about the situation of those who are in their close circle. As a result, elements of responsibility are combined with elements of irresponsible decisions and behavior.

An even lower level of leadership qualities' development is characterized by willingness and ability to sacrifice lives of other people, especially for receiving reputation/career bonuses. The main method of action is merciless struggle with everyone who stands in the way. The manager creates and exploits a worsening situation with the goal of "catching fish in troubled waters", which results in the irresponsibility, which is dangerous for others.

The lowest level of development of leadership qualities of a manager is a great danger for them and people under their command. Whatever they want/plan/undertake, they destroy both their people and themselves.

Today, we have collected real cases of managers' behavior at every level during the pandemic, which confirm the analysis above. The "natural experiment" in the form of the pandemic, where managers of all organizations around the world participate, on the one hand is a test that shows the real level

of leadership development for each of them, and on the other hand, provides us with evidence that some leaders show spontaneous transition to another ethical and sensing code under extraordinary conditions (there are cases of both going level up and level down). Things that they considered to be their values and beliefs under ordinary working conditions have not become such during the pandemic.

Conclusion

Having carefully tracked the development of the pandemic in the world and gathered observations and facts regarding organizations and their employees of all levels behavior in the changed reality, we can now come to the conclusion that organizational culture is a “fluid order” and is capable of transforming for an individual task like the Rubik’s cube. From the position of order, this change can mean coming to the forefront of characteristics (values, methods, etc.) of either the “army”, the “family, or the “church” suborder, and their rearrangement after the situation has changed. In other words, organizational culture is flexible/fluid, but within certain limits. We are not faced with the emergence of something extraordinary, which has not previously been observed in human or organization’s behavior. We observe “re-combination” of familiar ways of thinking and behavior.

Flexibility and plasticity of organizational culture is manifested at the “surface” level (something that we can observe). However, the deep mechanism of organizational culture in the form of ethical and sensing codes of the basic level (life - death, cooperation - struggle, improvement - deterioration, responsibility - irresponsibility) remains unchanged. If there are changes at the deepest level, they are probably taking place for a very long time, possibly throughout the life of a person and humanity as a whole. The observed changes at this level most likely prove an erroneous opinion of people and organizations (including countries) regarding inherent values and beliefs that they convey to psychologists during diagnostic procedures (either underestimating or overestimating their qualities), and cultivate in works of art and the media.

The planet as a whole and every country today can be compared to one large laboratory where authenticity testing takes place. Ethical and sensing codes of the culture of super organizations, mega-organizations, quasi-organizations and regular organizations and their employees are open to the observer.

References

1. Aksenovskaya L.N. Results of diagnostics of ethical and sensing codes of organizational culture as a foundation for managerial decision-making// “Organizational psychology: people and risks”: collection of works of the 10th International Scientific and Practical Conference (November 14-15, 2019). - Saratov: Publishing Center “Nauka”, 2019. – 175 pages. - P.22-28.

2. Aksenovskaya L.N. Organizational culture change based on the data on its ethical and sensing code // “Individual in the situation of social changes”: collection of works of the All-Russian scientific and practical conference (December 12-13, 2019 г.)/ edited by candidate of psychological sciences, associate professor A.Yu. Smirnova. – Saratov: Publishing Center “Nauka”, 2019. P. 3-13.

3. Aksenovskaya L.N. What is a “cultural program” and how to program “collective mind” within organization? (Modelling of ethical and sensing codes of organizational culture)// International Annual Edition of Applied Psychology: Theory, Research, and Practice //2019, Vol. 6, pp. 6-14.

4. Aksenovskaya Liudmila. Organizational Culture “Code”: Order Diagnosis of the Ethical-Sensing System// SHS Web Conf. **Volume 70**, 2019. Trends in the Development of Psycho-Pedagogical Education in the Conditions of Transitional Society (ICTDPP-2019). Article Number: 07001. Number of page(s): 6. **DOI:** <https://doi.org/10.1051/shsconf/20197007001> **Published online:** 22 November 2019. SHS Web of Conferences **70**, 07001 (2019).

ПЕРСПЕКТИВЫ СТРУКТУРИРОВАНИЯ УНИВЕРСАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

*Аванесян Грант Михайлович,
доктор психологических наук, профессор,
заведующий кафедрой общей психологии,
Ереванский государственный университет
(Ереван, Армения)*

В данной статье анализируются основные подходы рассмотрения человеческого капитала и его психологической составляющей, а также выбор элементов контента для структурирования универсального алгоритма оценки психологических компонентов человеческого капитала. Предполагается, что переход и модификация системы управления человеческих ресурсов на оценку психологического капитала позволит расширить функциональные возможности эффективного использования инвестиций и экономических ресурсов. Представлены результаты исследований и многолетней практической работы внедрения методов психологической диагностики при отборе персонала в государственные, неправительственные организации, образовательные организации и спортивные команды. Проблема разработки универсальной и адекватной системы психологической оценки человеческого капитала приобретает уникальную актуальность для стран на этапе политических и экономических структурных реформ.

Ключевые слова: психологический капитал, человеческий капитал, трансформация, универсальная система, психологическая оценка, отбор, профессиональная деятельность.

После политических системных трансформаций многие пост-советские страны, включая Армению, заинтересованы в проблеме

инвестиций в экономику страны, которые приведут к развитию страны и снижению рисков, что поможет в достижении экономической стабильности, усовершенствовании, диверсификации и формировании надежной бизнес-сферы. Как правило, в основе политических и экономических реформ лежит понимание «капитала» в прямом значении, и его анализ проводится только по социально-экономическим показателям.

В концепции человеческого капитала, которую изначально сформулировал экономист Теодор Шульц (Theodore W. Schultz, 1961), были доказаны и научно обоснованы преимущества инвестирования в образование в национальном масштабе [1]. В статье, которая была опубликована автором в 1961 году, чётко обозначено что «...Экономисты давно знают, что люди являются важной частью богатства наций», и что инвестиции в человеческий капитал могут раскрыть большинство вопросов, которые непосредственно связаны с экономическим ростом [2]. Таким образом, концепт человеческого капитала (ЧК - HC - Human Capital) закрепляется в экономике и становится все более научно популярным. В настоящее время существует множество подходов и определений, связанных с концепцией ЧК во многих дисциплинах, включая экономику, политологию, психологию, социологию, а также в отраслях управления человеческим капиталом и интеллектуальным капиталом. Группа ученых из Университета Небраски определила нематериальный конструкт человеческого и социального капитала, означающий положительный психологический капитал. Авторы представили схему связей ЧК, состоящую из четырех блоков: «Традиционный экономический капитал» - «Человеческий капитал» - «Социальный капитал» - «Позитивный психологический капитал». На первый взгляд, авторский интерпретационный анализ представленной схемы достаточно прост: «человеческий капитал - это просто «что вы знаете», тогда как социальный капитал – это «... кого вы знаете» [3; стр. 46]. Описанная схема подчёркивает взаимосвязь всех блоков и подчеркивает определённый смысл и глубокий психологический контекст «человеческого капитала».

Все постулаты концепции ЧК по прошествии многих лет не вступили в противоречие с ключевыми тезисами «Капитала» Карла Маркса, чья научная работа произвольно связана с основами, а в частности с корнями рассматриваемой проблемы. Например в одной из интерпретаций говорится, что «Человек также является продуктом работы, как любая из производимых машин, и нам видится, что в любом экономическом исследовании его необходимо рассматривать именно с такой точки зрения. Любой человек, достигший совершеннолетия, может быть рассмотрен как машина, которой требуется 20 лет надлежащего ухода и значительные капитальные затраты. Если на его воспитание или

на получение квалификации для выполнения своей работы, требующей специальных навыков, тратится дополнительная сумма, то его стоимость возрастает пропорционально, так же как дорожает машина, если расходуются дополнительный капитал или проводится работа для увеличения её производственных возможностей» [4].

Если обратиться в аналогичной метафорической интерпретации, а именно рассматривать человека как «машину», то сначала возникает необходимость спроектировать, изготовить, установить, настроить и только затем её «использовать». Такая последовательность является основой определённой системы оценки «стоимости» ЧК. Продолжая использовать же предложенный вокабуляр, можно добавить, что «машина» должна проходить техническое обслуживание, то есть она должна проходить плановый и профилактический ремонт, замену изношенных деталей и т.д. Использование такого сравнения означает, что специалист (базовый термин ЧК), прежде чем стать тем, кем он есть, должен получить аналогичный по шаговому «сервис», описанный выше.

Пошаговое рассмотрение системы «стоимости ЧК» позволяет выделить следующие этапы: профессиональная ориентация в старшей школе, получение среднего или высшего образования, начало трудовой деятельности (узкое специальное образование для адаптации), основной этап трудовой деятельности, дополнительное образование или обучение (повышение квалификации или переквалификация) и т.д. В то же время требуется постоянное внимание за медицинскими и социальными потребностями как со стороны самого человека, так и его работодателя. В таком комплексе вопросов формирования и «эксплуатации» ЧК особую роль играют институты государственного управления, которые должны целенаправленно использовать рычаги власти, координируя стабильность работы этой сложной системы «сервиса».

С другой стороны, существует более широкая интерпретация компонентов ЧК, а именно всех расходов в течение жизни (семья, образование, культура, организации и государство). [5] При рассмотрении задач, с которыми сталкивается организация по отношению к работодателю, становится очевидным, что они в значительной степени совпадают с теми, которые за многие годы уже были решены в системе управления персоналом, а именно в контексте теории управления. По мнению И.А. Майбурова, экономическое развитие страны невозможно без глубокого понимания сущности человеческого капитала, и для этого необходимо также обратиться к выделенному «...К. Марксом фундаментальному свойству категории «капитал» как самовозрастающей стоимости» [6; с.57].

Кроме того, автор подчёркивает тесную взаимосвязь между различными компонентами человеческого капитала, среди которых особо выделяется необходимость повышения уровня образования личности.

Этот фактор, в свою очередь, формирует дополнительные стимулы для увеличения капитала здоровья, культуры и, соответственно, повышает мотивацию человека к трудовой деятельности, которая утратит свое значение, а специалист останется потенциальным ресурсом, если он, будучи здоровым и мотивированным, не включен в процесс занятости. [6] Таким образом, подчёркивается важность взаимосвязи между экономическими и психологическими компонентами управления процессом развития человеческого капитала, которая обязательно должна исходить из надежной системы его оценки на каждом этапе карьерного роста.

Теоретико-эмпирическое исследование включало в себя анализ основ концепции человеческого капитала и роли в нём психологического компонента, а также выявление основных элементов для нахождения универсального и объективного алгоритма (для Армении и аналогичных стран) для оценки психологических составляющих человеческого капитала. Предполагалось, что переход от системы оценки в управлении персоналом, её модификации, к психологической оценке человеческого капитала позволит расширить функциональные возможности эффективного использования инвестиций и экономических ресурсов. Исследователи, рассматривая психологические перспективы в экономических показателях и основываясь на международных стандартах, указывают, что Индекс человеческого развития (Human Development Index) является статистическим показателем оценки человеческого развития в каждой стране. Данный показатель состоит из комбинации «индекса продолжительности жизни», «индекса образования» и «индекса дохода». [7] Все эти компоненты взаимозависимы, и, соответственно, их рост приводит к увеличению общего индекса человеческого развития конкретной страны.

Исследования международного опыта в оценке человеческого капитала показывают, что в основном используются косвенные экономические и социальные показатели. Автор справедливо отмечает, что при наличии высоких показателей индекса человеческого развития наблюдается эффективное использование всех ресурсов, что подразумевает наличие соответствующего интегрального показателя качества человеческого капитала, сформированного уровнем развития психологических характеристик (перцептивных, когнитивных, личностных и эмоциональных качеств) [8]. Подобная система оценки должна основываться на интегративных психологических методах, основанных на фактических данных. Очевидно, что экономический инструментарий, состоящий из определенных математических алгоритмов и методов моделирования, позволяет измерять как финансовый капитал, так и психологический, имея в своем арсенале обширный методологический аппарат, и при соответствующем сочетании оценивать

«человеческий капитал». Такое предположение требует изучения истории развития создания и современного состояния эффективности применяемых методов психологической оценки (беседы, интервью, стандартизированные и проективные тесты, тестовые задания).

При анализе преимуществ перехода от управления кадрами к управлению человеческими ресурсами Т. Авдеева (2015), сосредоточившись на концепте «человеческий капитал», отмечает, что построение этого концепта связано с рассмотрением тех качеств, которые могут стать источниками дохода для конкретного человека, а также для предприятия, организации и для государства в целом. [9] По этой причине психологический подход к оценке человеческого капитала имеет макроэкономическое значение (на уровне государства), а оценка человеческого ресурса - микроэкономическое, поскольку он охватывает только интересы организации или, максимум, отрасли.

Известно, что в Нидерландах для HRM (Управление персоналом — Human Resource Management) используется компьютеризированная информационная система учёта персонала, в которой ежемесячно генерируется вся информация об HR по все стране (Персонал — Human Resources). Таким образом удовлетворяется общественный спрос на более качественную и быструю статистику и избирательный отбор информации о персонале для целевых инвестиций в образование для формирования необходимой рабочей силы. Чтобы поддержать руководство в реализации, данной HRM-политики, используется компьютеризированная информационная база учёта персонала, в которой ежемесячно генерируется информация об HR. В Статистическом управлении Нидерландов распределение сотрудников показывает достаточно высокий процент - 70% [10]. В экономических публикациях отмечается, что наибольшее количество исследований по теории человеческого капитала связано в основном с эффективностью инвестиций в образование, и из множества характеристик, составляющих потенциал человека, изучаются те, которые существенно влияют на изменения в доходе (здоровье, креативность, профессиональные навыки, уровень образования, предприимчивость, мобильность) [11].

Очевидно, что эффективность как первого, так и второго подходов во многом будет зависеть от своевременной и объективной оценки не только профессиональных параметров (знаний, навыков, способностей, компетенций), но также обязательна оценка ранее упомянутых психологических характеристик (А.И. Юрьев, 2009). В популярном международном журнале «Международный обзор промышленной и организационной психологии» проблема управления персоналом была рассмотрена с точки зрения справедливости, распределения вознаграждений, страхования, организационной практики, управления мотивацией и т.д. В нем также были упомянуты инновационные концепты

и проанализированы противоречия некоторых научных работ 1980-90-х гг. (С. Хаслам, Н. Эллемерс, С. В. Гиллиленд, Л. Паддок и многие другие) [12].

Однако в этих работах не выявлено никакой связи, и не проводятся параллели с вопросами управления инвестициями или человеческим капиталом. Так или иначе, компоненты процесса управления человеческими ресурсами впоследствии стали важными аспектами практических вопросов оценки и развития человеческого капитала. Н. Бонтис и др., рассматривая проблему управления нематериальными ресурсами, определили четыре прикладных аспекта их измерения, а именно учёт персонала, результативный вклад, сбалансированную систему показателей и интеллектуальный капитал. [13, с. 391] Впоследствии человеческий капитал был охарактеризован как фактор интегрированного интеллекта организации, который, как его элемент, обеспечивает реализацию ряда функций, необходимых для развития организации: способности учиться, меняться, внедрять инновации и обеспечивать творческий подход [13]. В этом контексте снова возникает вопрос об использовании инструментов измерения психологических параметров. При этом чаще всего возникают проблемы из-за стандартов, которые в основном касаются психометрических вопросов. Хорошо известные принципы психологических оценок в первую очередь касаются проблем принятия решений при отборе, назначении на должность или продвижении по службе персонала [14].

Рассмотрим результаты нашей многолетней исследовательской и практической работы по внедрению методов психологической диагностики и участию в процессе отбора в государственные и негосударственные организации, учебные заведения и спортивные команды (полиция, военные ведомства, банки, судебная система, структуры публичного административные, учебные заведения и спортклубы). Опубликованная часть результатов таких исследований, посвященная проблемам реализации методов, компьютеризации процесса тестирования, выбора параметров для оценки и т.п., указывает на необходимость постоянного совершенствования психологических инструментов оценки специалиста, школьника, студента, спортсмена и др. [15]

Обобщение результатов исследования и практическая реализация различных методов психологической оценки позволили сделать вывод, что необходим комплексный подход, который предполагает дублирование оценок параметров, предварительные исследования, основанные на экспертных оценках, сравнение различных методов и «доступную» интерпретацию их показателей. Были протестированы два варианта накопления методов психологической диагностики: комплексное компьютерное тестирование, контрольное групповое и индивидуальное

тестирование в комплексе с собеседованием и специальными тестовыми заданиями.

В процессе реализации проектов по психологической диагностике мы чаще всего получали заявки от частных компаний или организаций с зарубежным менеджментом, а в отдельных случаях заказы исходили либо из требований институциональных реформ (модернизация системы отбора персонала, повышение объективности оценки профессиональной пригодности, минимизация субъективности при наборе специалистов и его компетенции) или по приказу министерств улучшить систему HRM.

За 12 лет были собраны результаты психологической оценки более 2000 случаев. На основе анализа результатов использования научной практики была разработана универсальная модель для объединения методов психологической диагностики для организаций различных отраслей. Модель психологической оценки человеческого капитала предусматривает два блока с различной комбинацией тестов и других методов оценки. Так, например, первый блок называется «Блок компьютерного тестирования» (IQ и EPI Айзенка, личностные тесты Big Five и NEO, DAP, тест 16F Кеттела, тест Равена, оценка перцептивных процессов и кругозора). Данная группа методов была разработана для компьютерной диагностики и реализована в процессе отбора, проводимом в следующих ситуациях: набор в полицейскую академию, предварительный этап назначения судей, набор в полицию. Вторая группа методов отбора применяется в традиционном формате (интервью, рабочие задания, личностный тест Big Five, DAP, ТАТ, тест Роршаха, BRAQ, тест А. Равена, тест EQ, копинг-стратегия, тестовые задания, проективные тесты), которая нашла применение в следующих организациях: частные коммерческие компании, государственная судебная система, ассоциации, спортивные федерации и т.д.

Мы предполагаем, что предлагаемые комплексы методик обогатятся и будут более информативными дополнением хорошо известного Теста Психологического Капитала (тест «PsyCap» Фреда Лютенса, Брюса Дж. Аволио и Джеймса Б. Эви, PsyCap, 2007)

Практика показывает, что при отборе персонала работодатели, формально связанные с психологическим тестированием, отдают предпочтение в основном собеседованиям, изучению документов и рекомендациям (резюме, автобиографии, дипломы, сертификаты, характеристики и т.д.). Опытным подмечено, что скептицизм по отношению к тестированию присутствует не только среди работодателей, но и среди самих психологов. По-видимому, тесты проективного типа часто игнорируются из-за сложности и неоднозначности интерпретации. Скорее всего, это связано с тем, что проективная диагностика предполагает специальную подготовку, специальные знания и навыки.

Таким образом, можно говорить о необходимости подготовки к процессу психологической оценки, как клиентов, так и самих психологов. Также существуют вопросы, связанные с «барьерами строго» научного подхода, поскольку в процессе оценки психологических параметров и их интерпретации клиенту требуется доступная терминология и прикладная ценность полученных данных.

В одном из исследовательских отчетов 2018 года, посвящённых проверке уровня образования в США, были проанализированы статистически противоречивые данные оценки успеваемости учащихся и выделены дополнительные характеристики, позволяющие нам разработать психологический подход к оценке человеческого капитала. Авторы, ссылаясь на широко известные исследования основных критериев человеческого капитала (Becker G.S., 1964; Kiker B.F., 1966; Lubinski D., 2000), основываются на психологических характеристиках, таких как интересы, знания, личные качества и навыки учащихся.

Таким образом, можно обозначить перспективы психологической таксономии человеческого капитала, которые можно представить в следующей последовательности «психологическая оценка при профессиональной ориентации» - «психологическая оценка в процессе образования» - «психологическая оценка в процессе профессиональной деятельности». Разработка универсального конструкта психологической оценки человеческого капитала предполагает тщательный отбор диагностических методов и мета-анализ исследований на примере аналогичных стран. При этом необходим постоянный мониторинг динамики изменения психологических параметров, которые могут накапливаться для формирования индивидуального банка данных и статистических характеристик тенденций развития образования и экономики.[16] Глобальным заказчиком подобного мониторинга в конечном итоге является государство, так как начальные инвестиции в индивида имеют эндогенный характер. Более того, во многих странах в национальных и семейных традициях воспитание детей занимает особое место. Для стран и регионов с небольшой численностью населения, ограниченными ресурсами и находящимися на стадии перманентного реформирования, исходя из принципа стадийности жизненного цикла, вопросы своевременной и комплексной оценки психологических характеристик человеческого капитала приобретают особую актуальность. Последовательное внедрение системы оценки психологической составляющей человеческого капитала позволит создать «каталог» потенциальных инвестиционных путей на всех этапах развития личности.

Список использованной литературы

1. https://en.wikipedia.org/wiki/Human_capital

2. Theodore W. Schultz, Investment in Human Capital//The American Economic Review, Vol. 51, No. 1 (Mar., 1961), pp. 1-17, p.2.

[Теодор В. Шульц, Инвестиции в человеческий капитал//Американский экономический обзор, Том 51 № 1 (Март 1961), стр. 1-17, п. 2]

3. Luthans F., Luthans K. W., Luthans B. C., Positive psychological capital: Beyond human and social capital// Business Horizons 47/1 January-February 2004

[Лютенс Ф., Лютенс К., Лютенс Б.С. Позитивный психологический капитал: Вне человеческого и социального капитала// Бизнес Горизонты 47/1 Январь-Февраль 2004]

4. MacCulloch. Principles of Political Economy. Edinburgh, 1825, с. 115. <http://www.democracy.ru/article.php?id=4439>.

[МакКалох. Принципы политической экономики. Эдинбург. 1825, стр. 115]

5. WB Human Capital Project//<https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>

6. Майбуров И.А. Вклад человеческого капитала в экономическое развитие России//Экономическая наука современной России, №4, 2003. с.54-69

7. Kalpana Srivastava & R. C. Das, Human capital management: Economics of psychological perspective// Industrial Psychiatry Journal. 2015, 24(2), pp. 115–118. [Калпана Сривастава и Р.С. Дас. Управление человеческим капиталом: Экономика человеческой перспективы//Журнал производственной психиатрии. 2015, 24 (2), стр. 115-118]

8. Юрьев А.И. Аксиомы психологического измерения человеческого капитала. Вестник Санкт-Петербургского университета, Сер. 12. 2009. Вып. 3. Ч. II. С.150-155

9. Авдеева Т.В. Управление человеческим капиталом: Стратегия и практика, Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 10. Часть II. М.: ИНИОН РАН, 2015.с.9-14

10. Human Resources Management and Training. Compilation of Good Practices in Statistical Offices//United Nations, New York and Geneva, 2013// https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/HRMT_w_cover_resized.pdf

[Управление и обучение человеческого ресурса. Сборник удачных методик в статистических отделах/Организация Объединённых Наций, Нью-Йорк и Женева, 2013]

11. Андросова Л.А.. Экономика труда: Учебное пособие. - Пенза: Пенз. гос. ун-т, 2005. - 160 с.

12. International Review of Industrial and Organizational Psychology, 2005 Volume 20, Edited by G. P. Hodgkinson, John Wiley & Sons Ltd, England. 341p.

[Международный обзор производственной и организационной психологии, 2005, Том 20. Под редакцией Дж.П. Ходжкинсона. Джон Уайли энд сонс лимитед, Англия, 341 стр.]

13. Bontis N, Dragonetti NC, Jacobsen K, Roos G. The knowledge toolbox: A review of the tools available to measure and manage intangible resources//European Management Journal, Volume 17, Issue 4, 1999, pp. 391-402

[Бонтис Н., Драгонетти НС, Джейкобсен К., Рус Дж. Инструменты знаний: Обзор доступных инструментов для измерения и управления нематериальными ресурсами//Европейский журнал менеджмента, Том 17, Выпуск 4, 1999, стр. 391-402]

14. Testing and Assessment: An Employer's Guide, To Good Practices, U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, 2000. p. 1-10

[\[Тестирование и оценка: Руководство работодателя по передовой практике. Департамент труда США, Администрация по делам занятости и обучения, 2000, стр. 1-10\]](#)

15. Avanesyan H.M., Features valuation of intellectual capital in the organization. World Academy of Science, Engineering and Technology Educational and Pedagogical Sciences Vol:2, No:1, 2015. p. 352

[Аванесян Г.М. Особенности оценки интеллектуального капитала в организации. Всемирная Академия Наук, Инженерно-Технологических Образовательных и Педагогических Наук, Том 1, № 1, 2015. стр. 352]

16. Аванесян Г. М., Проблема адекватности и практичности системы психологической оценки человеческого капитала// Научный вестник «Актуальная психология», N2 (4), Ереван 2019, с. 52-62

PROSPECTS FOR STRUCTURING A UNIVERSAL SYSTEM OF PSYCHOLOGICAL ASSESSMENT OF HUMAN CAPITAL

*Hrant Avanesyan,
Doctor of Psychological Sciences, Professor,
Chair of the Department of General Psychology
Yerevan State University,
(Yerevan, Armenia)*

Abstract

In this article are analyzed main approaches of human capital and the role of psychological component of it, as well as the selection of content elements in order to search universal algorithm of assessment of psychological components of human capital. It is supposed that transition and modification of assessment of the human resources to assessment of psychological capital will allow expanding the functional opportunities of effective usage of investments and economical resources. The results of researches and practical work of long lasting years are presented, about the introduction of psychological diagnosis methods for personnel selection in governmental, non-governmental organizations, educational organizations and sport teams. Problem of elaboration of universal and adequate system of psychological assessment of human capital gets unique actuality for countries in the stage of political and economic structural reforms.

Keywords: psychological capital, human capital, transformation, universal system, psychological assessment, selection, professional activity.

Many post-soviet union countries after political system transformation, including Armenia, are interested in problem of investments in economy of the country, which will lead to development and risk reduction and this means that economic stability, breakthrough, diversification and formation of a reliable business “sphere” is achieved. In the core of political and economic reforms as a rule lies understanding of “capital” in its direct meaning and it are being analyzed by its purely socio-economic indicators.

In the human capital concept, initially developed by economist Teodor Shulz (Theodore W. Schultz, 1961), it is proved and the scientifically valid advantages of investment in education on national level are presented [1]. It is clearly defined in article published by author in 1961 that "...Economists have long known that people are an important part of the nations" and that investments in human capital can explore many questions which are linked with economic growth. [2] In this way, concept of Human Capital(HC) is being anchored in economy and is becoming more scientifically popular. Nowadays there are numerous goals and definitions linked with HC concept in numerous disciplines, including economics, political science, psychology, sociology as well as in industries of human capital and intellectual capital management. Group of Nebraska University scientists have defined non-material construct of human and social capital, meaning positive psychological capital. Authors have presented scheme of HC links consisting of four blocks: "Traditional economic capital" – "Human capital" – "Social capital" – "Positive psychological capital". From the first glance, authors interpretational analysis of presented scheme is simple enough: "human capital is simply "what you know," whereas social capital is "...who you know."” [3; p. 46]

The described scheme highlights the correlation of all blocks and emphasizes a certain meaning and deep psychological significance of HC. After many years all postulates of HC concept are not in contradiction with "Capital" of Marx, whose scientific work is involuntarily associated with the basics, specifically with roots of examined problem. For example, in one of interpretations it is said that "Human is also a product of work, as any of its produced machines and it is presented to us that in any economic research it should be viewed from that perspective. Any individuals, who have approached adulthood, can be viewed as a machine, which has needed 20 years of proper care and significant capital expenses. If an additional amount is spent on his upbringing or qualification for implementation of his work, which needs special skills, his cost increases proportionally, just as machine acquires a higher cost, if additional capital or work is spend in order to increase its production capabilities" [4]

If we use allegory to this interpretation, namely, considering individual as a "machine", then there is a need to first design, manufacture, install, adjust and only then "use" it. This sequence is the basis of a certain system "Value of HC". Continuing to use same vocabulary, it can be added, that "the machine" should have maintenance, meaning continue the planned and preventive repairs, change the worn out parts etc. Transferring this comparison, means that specialist (Basic term of HC), before becoming as it is, should go through certain "steps" described above.

A step-by-step examination of such a system of "value of HC" allows to distinguish the following stages: professional orientation in high school, education at a secondary or higher education, start of labor activity (narrow

special education for adaptation), the main stage of labor work, additional education or training (advancing qualification or requalification) etc. At the same time, constant care, both of the person himself and his employer, about health and social needs is necessary. In this set of issues of the formation and “exploitation” of the Cheka, a special role is played by public administration institutions, which should purposefully use the levers of power, coordinating the stability of the work of this complex system.

On the other hand there is a broader interpretation of the components of HC, namely, all expenditures during lifetime (family, education, culture, organizations and state). [5] From the standpoint of task consideration, which organization is facing towards employer, it becomes obvious that that they largely coincide with those that have been solved over the years in the human resources management system, i.e. in the context of control theory. According to I.A. Maiburova economic development of the country is impossible without a thorough understanding of the essence of human capital, and for this it is also necessary to turn to the highlighted “... K. Marx’s fundamental property of the category “capital” - as self-increasing value. ” [6; p.57]

Further, the author emphasizes the close relationship between the various components of human capital, among which the need to improve the educational level of the individual is highlighted. And this factor, in its turn, forms additional incentives to increase the capital of health, culture and, accordingly, increases the person's motivation to engage in labor activities. The latter will lose their significance and the specialist will remain a potential resource if he, being healthy and motivated, is not included in the process of employment. [6] Thus, the importance of the relationship between the economic and psychological components of managing the development process of human capital is emphasized, which, of course, must come from a reliable system for assessing it at each stage of career growth.

A theoretic-empiric study involved an analysis of the foundations of the concept of human capital and the role of the psychological component in it, as well as the identification of substantive elements in order to find a universal and adequate algorithm (for Armenia and similar countries) for assessing the psychological components of human capital. It was assumed that the transition from the assessment system in the management of human resources, its modification, to the psychological assessment of human capital will expand the functionality of the effective use of investments and economic resources. When considering psychological prospects in economic indicators, researchers, based on international standards, indicate that the Human Development Index (Human Development Index) is a statistical indicator of the assessment of human development in each country. This indicator is made of a combination of “life expectancy index”, “education index” and “income index”. [7] All these components are interdependent, and their growth, respectively, leads to an increase in the total human development index of a particular country.

Studies of international experience in the assessment of human capital indicate that mainly indirect economic and social are used. The author rightly notes that in the presence of high indicators of the human development index, the efficient use of all resources is observed. And this implies the presence of a corresponding integral indicator of the quality of human capital, which is formed by the level of development of psychological characteristics (perceptual, cognitive, personal and emotional qualities).[8] A similar assessment system should be based on integrative psychological evidence-based methods. Obviously, the economic instrumentation, consisting of certain mathematical algorithms and modeling methods, allows you to measure financial capital, and psychological, having an extensive methodological apparatus in the arsenal, with the appropriate combination, evaluate - "human capital". This assumption requires consideration of the history of the development of formation and the current state of effectiveness of applied methods of psychological assessment (conversation, interviews, standardized and projective tests, test tasks).

While analyzing the advantage of the transition from personnel management to human resource management Andreeva (2015), focusing on the concept of "human capital", notes that the construction of this concept is associated with the consideration of those qualities that can become sources of income for a specific person, and for the enterprise, organization, and, in general, for the state . [9] For this reason, the psychological approach to the assessment of human capital is in macro importance (the state), and the assessment of human resources in micro, since it covers only the interests of the organization or, to the maximum, the industry.

It is a known fact that in the Netherlands HRM policy uses a computerized personnel information system, from which all HR information is generated monthly by HR.. Continuing to meet the public demand for more, better and faster statistics, the workforce will require selective recruitment, and investment in education and training. To support the management in implementing our HRM-policy, we make use of a computerized personnel information system, from which monthly HR management information is generated. The distribution of employees at Statistics Netherlands is fairly high percentage - 70% [10]. And in the economic literature it is noted that the largest number of studies in the theory of human capital is related to the effectiveness of investments mainly in education, and from the many characteristics that make up a person's potential, he studies those that significantly affect income changes (health, creativity, professional skills, level of education, enterprise, mobility). [11]

It is obvious that the effectiveness of both the first and second approaches will largely depend on the timely and objective assessment of not only professional parameters (knowledge, skills, abilities, competencies), but also necessarily the assessment of psychological characteristics, which were mentioned above (A.I. Yuriev , 2009). In the representative international journal

International Review of Industrial and Organizational Psychology, the problem of human resource management was examined from the standpoint of equity, distribution of remuneration, insurance, organizational practices, motivation management, etc. It also refers to innovative concepts, contradictions and scientific contributions for the period analyzed by a number of authors in the 1980-90s (S. Haslam, N. Ellemers, S. W. Gilliland, L. Paddock and many others). [12]

However, in these works, no connection is revealed, and parallels are not drawn with issues of investment or human capital management. One way or another, the components of the human resource management process subsequently became components of the practical issues of assessing and developing human capital. N. Bontis et al, considering the problem of managing intangible resources, identified four applied aspects of its measurement, namely, accounting for human resources, added value, balanced scorecards and intellectual capital. [13, p. 391] Afterwards, human capital was characterized as a factor in the integrated intelligence of the organization, which, as its element, ensures the implementation of a number of functions necessary for the development of the organization: the ability to learn, change, introduce innovations and provide a creative approach. [13] And in this context, the question again arises of the use of psychological measurement tools. More often, problems arise due to standards that mainly relate to psychometric issues. The well-known principles of psychological assessments, first of all, relate to decision-making problems in the selection, placement or promotion of personnel. [14]

Consider the results of many years of research and practical work on the implementation of psychological diagnosis methods and participation in the selection process in state and non-state organizations, educational institutions and sports teams (police, military departments, banks, the judicial system, public administration departments, educational institutions and sports teams) . The published certain part of the results of these studies addressing the problems of completing the methods, computerizing the testing process, choosing the parameters to be evaluated, etc., indicates the need for continuous improvement of the psychological tools for evaluating a specialist, schoolchild, student, athlete and others.[15]

Compilation of the research results and the practical implementation of various methods of psychological assessment allowed us to conclude that an integrated approach is necessary, which implies duplicate parameter estimates, preliminary studies based on expert estimates, a comparison of different methods and an “accessible” interpretation of their indicators. Two options of the acquisition of psychological diagnostic methods were also tested: comprehensive computer-based testing, blank group and individual testing in complex with an interview and special test tasks.

We have also come across many times spontaneous applications for psychological diagnostics for an organization that either proceeded from the requirements of institutional reforms (modernization of the personnel selection system, increasing the objectivity of assessing professional suitability, minimizing subjectivity in recruiting specialists, and the need to obtain detailed psychological characteristics of a person specialist and his competencies), or by order of management to improve the management system of human by sources.

Over 12 years, the results of an assessment of more than 2,000 cases have been collected. Based on the analysis of the results of this scientific practice, a universal model was developed for combining psychological diagnostic methods for organizations of various fields (state, non-state, service, educational, etc.). The model of psychological assessment of human capital provides for two blocks in which a different combination of tests and other valuation methods. So, for example, the first block is named «Computer-based testing unit»(Eysenck's PI and EPQ, Big Five and NEO personality test, DAP, Cattell's 16F test, Raven's test, assessment of perceptual processes, knowledge assessment). This group of methods was developed for computer diagnostics and implemented in the selection process carried out with the following organizations: Admission to Police Academy, Preliminary assessment of judges, Athlete Selection, Police Recruitment. The second group of selection methods is applied in the traditional format (interview, job assignments, Big Five personality test, DAP, TAT, Rorschach's test, BRAQ, A. Raven's test, EQ test, assessment of coping strategies, test assignment, projective tests), which has found application with the following organizations: private business companies, the state judicial system, associations, sports federations, etc.

We envisage that the proposed assessment methods will complement the well-known Psychological Capital Test ("PsyCap" Test by Fred Luthans, Bruce J. Avolio, & James B. AveyPsyCap, 2007)

Practice shows that employers formally related to psychological testing, mainly in the selection of personnel, give preference to interviews, analysis of documents and recommendations (resumes, CVs, autobiographies, diplomas, certificates, characteristics, etc.). Skepticism towards testing is present not only among employers, but also among psychologists themselves. And tests of a projective type are often ignored, apparently, due to the complexity and ambiguity of the interpretation. Most likely, this is due to the fact that projective diagnostics involves special training, special knowledge and skills.

Thus, we can talk about the need to prepare for the process of psychological evaluation, both customers and psychologists themselves. There are also questions related to the "barriers of a strictly" scientific approach, since in the process of assessing psychological parameters and interpreting them, the customer needs accessible terminology and the applied value of the data obtained.

In one of the 2018 research reports on the issue of checking the educational level in the United States analyzed statistically contradictory data for assessing student performance and highlighted additional characteristics that would allow us to develop a psychological approach to assessing human capital. Authors, citing well known studies on the basic criterias of human capital (Becker G.S., 1964; Kiker B.F., 1966; Lubinski D., 2000) are based on psychological characteristics such as interests, knowledge, personal qualities and skills of students.

Thus, we can outline the prospects for the psychological taxonomy of human capital, which can be represented in the following sequence: "psychological assessment in vocational guidance" - "psychological assessment in the process of education" - "psychological assessment in the process of professional activity". The development of a universal construct for the psychological assessment of human capital requires a careful selection of diagnostic methods and a meta-analysis of studies on the example of countries with a similar level of economic development. At the same time, constant monitoring of the dynamics of changes in psychological parameters that can accumulate to form an individual data bank and statistical characteristics of educational and economic development trends is necessary. The main customer of such monitoring and the global policy of the development of the Human Capital is ultimately the state, and the initial stages of investing in an individual are the prerogative of the family. Moreover, in many countries in national and family traditions, the education of children has a special place. For countries with a small population, limited resources and at the stage of permanent reform, based on the principle of staged life cycle, the issues of timely and comprehensive assessment of the psychological capital are of particular relevance. The consistent implementation of a system for assessing the psychological component of human capital will create a "catalog" of potential investment paths at all stages of personality development.

References

1. https://en.wikipedia.org/wiki/Human_capital
2. Theodore W. Schultz, Investment in Human Capital//The American Economic Review, Vol. 51, No. 1 (Mar., 1961), pp. 1-17, p.2.
3. Luthans F., Luthans K. W., Luthans B. C., Positive psychological capital: Beyond human and social capital// Business Horizons 47/1 January-February 2004
4. MacCulloch. Principles of Political Economy. Edinburgh, 1825, c. 115. <http://www.democracy.ru/article.php?id=4439>.
5. WB [Human Capital Project](https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital)//<https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>
6. Майбуров И.А. Вклад человеческого капитала в экономическое развитие России//Экономическая наука современной России, №4, 2003. с.54-69
7. Kalpana Srivastava & R. C. Das, Human capital management: Economics of psychological perspective// [Industrial Psychiatry Journal](#). 2015, 24(2), pp. 115–118.

8. Юрьев А.И. Аксиомы психологического измерения человеческого капитала. Вестник Санкт-Петербургского университета, Сер. 12. 2009. Вып. 3. Ч. II. С.150-155
9. Авдеева Т.В. Управление человеческим капиталом: Стратегия и практика, Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 10. Часть II. М.: ИНИОН РАН, 2015. с.9-14
10. Human Resources Management and Training. Compilation of Good Practices in Statistical Offices//United Nations, New York and Geneva, 2013// https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/HRMT_w_cover_resized.pdf
11. Андросова Л.А.. Экономика труда: Учебное пособие. - Пенза: Пенз. гос. ун-т, 2005. - 160 с.
12. International Review of Industrial and Organizational Psychology, 2005 Volume 20, Edited by G. P. Hodgkinson, John Wiley & Sons Ltd, England. 341p.
13. Bontis N, Dragonetti NC, Jacobsen K, Roos G. The knowledge toolbox: A review of the tools available to measure and manage intangible resources//European Management Journal, Volume 17, Issue 4, 1999, pp. 391-402
14. Testing and Assessment: An Employer's Guide, To Good Practices, U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, 2000. p. 1-10
15. Avanesyan H.M., Features valuation of intellectual capital in the organization. World Academy of Science, Engineering and Technology Educational and Pedagogical Sciences Vol:2, No:1, 2015.

ОРГАНИЗАЦИЯ ИЗУЧЕНИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ СИСТЕМАТИЗАЦИИ

*Августевич С.И.,
кандидат психологических наук, доцент,
Международный межвузовский учебный центр
(Иерусалим, Израиль¹)*

Описывается разработка и использование методики, позволяющей визуально наблюдать деятельность по систематизации графических изображений, в совокупности представляющих собой некую модель одного из важнейших этапов организационной и управленческой деятельности. Определяется место подобных методик в классе проективных тестов, образующих группу наблюдения объективного действия. Рассматриваются основополагающие требования к подобным методикам и анализируется соответствие им в предлагаемой методике. Предполагается, что, наблюдая за деятельностью субъекта в эксперименте, можно сделать вывод о стилевых особенностях его деятельности.

Ключевые слова: наблюдение деятельности, проективные методы изучения личности, организационная деятельность, систематизация, прогноз успешности организационной деятельности, стиль деятельности.

¹ Негосударственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования International Interuniversity Training Center. **Адрес:** Jerusalem, San Martin, 801/ 4, 9334199, Israel.

E-mail: savgust@mail.ru

Методики наблюдения деятельности

Поскольку речь пойдет об изучении поведения субъекта в процессе выполнения им определенной деятельности, начну с рассказа о том, как это решается в армии, поскольку к армии все имеют хоть какое-то отношение. Этот рассказ из серии "история с бородой", то есть сюжет до неприличия древний, но очень живучий, потому что остается востребованным. Если отбросить художественные подробности, то суть его выглядит так.

Армейский командир подводит группу новобранцев к куче кирпичей и даёт команду:

– Через час этот кирпич должен лежать аккуратно сложенный воон в том месте. Приступайте.

Часть солдат неуверенно несут по два или по три кирпича; есть такие, что берут по четыре, а некоторые даже по пять кирпичей и начинают таскать воон в то место, а потом там их укладывать.

Естественно, между теми, кто неторопливо носит по два кирпича, и теми, кто быстро носит по четыре, возникает конфликт. А тот, кто носит по пять, говорит: – Хватит ссориться, берите пример с меня.

Но почти всегда находится такой, который предлагает:

– А давайте встанем в цепочку и будем передавать друг другу кирпич за кирпичом, и сразу их укладывать на новом месте. У всех нагрузка будет одинаковая, ссориться не будем, и работа пойдет быстрее.

Как только этот солдат наладил работу группы, командир говорит:

– Стоп. Отставить. Возвращаем все кирпичи на прежнее место. А этого (кто наладил работу группы), назначаю командиром отделения.

В армии этот тест так и называется: "Кого назначить сержантом".

С психологической точки зрения мы имеем здесь несколько интересных примеров. Тут проявление групповой динамики и демонстрация лидерских качеств; тут решение организационной задачи на выравнивание трудовой нагрузки и пример преодоления конфликта в малой группе. Но самый яркий пример – это демонстрация деятельности руководителя и организатора. Демонстрация очень информативная, поскольку включает в себя как минимум несколько этапов организационной деятельности, сравнение разных вариантов организации труда, анализ и принятие решения, оценку результата, корректировку, отладку и внедрение нового организационного решения.

Мне нравятся тесты, в основе которых есть элемент наблюдения за действиями и деятельностью. Я люблю наблюдать за деятельностью. Мне нравится смотреть за работой плотника и штукатура, плиточника и художника. Даже работа модели, которая позирует художнику, мне кажется, заслуживает большего внимания, чем она получает. Эрик Берн [1] считает, что можно сравнить потребность в получении сенсорных ощущений с пищевым голодом. Если это так, то я "гурман", "человек с

причудами в еде", в данном случае, в визуальных впечатлениях, который не может насладиться наблюдением действия. Мой отец был рабочим, он родился в конце XIX века. С 13 лет всю свою жизнь работал с металлом. Тогда в быту было мало разных механизмов и, как теперь говорят, гаджетов, приспособлений, предназначенных для облегчения жизни человека; все, в основном, делалось вручную. Я любил отца, быстрого, ловкого, немногословного, изобретательного человека. В 1916 году на фронте, в Галиции, он получил ранение, с тех пор прихрамывал. Но это не мешало ему успевать в сотни разных мест; иногда он брал и меня с собой. Может быть, поэтому мне и сейчас нравится смотреть, как человек что-то создает своими руками: картину, водопровод или отношения.

Сенсорный опыт помогает лучше понять действительность. Очевидными фактами он вступает в противоречие с идеологией. Каждый раз встреча с реальностью оставляет заметный след. С годами эти конфликты теряют остроту, но самые ранние запомнились своими переживаниями. Так, в начале 1943 года, когда после Сталинграда появились первые пленные, отцу дали в помощники двух немцев. Однажды один из них, работая с металлом, может быть, из-за моего навязчивого внимания, промахнулся и попал молотком по руке. Удар был сильным, потекла кровь. Я был потрясен. Кровь была алая, как у всех нас. Она капала частыми тяжелыми каплями. А как же – "*...вы не смоете всей вашей черной кровью...*"²? Я был уверен, что у немецкого солдата непременно должна быть черная кровь.

Трудно себе представить, сколько в психологии существует методик. Каждый исследователь стремился создать условия, в которых исследуемое качество, особенность или закономерность были бы представлены наиболее ярко и однозначно. Казалось бы, чего проще, спросить об этом у индивида. Но индивид знает о себе, о своих желаниях, потребностях, установках и ценностях очень мало и поверхностно. Более того, есть вещи, которые с человеком происходят, но самому ему не понятны или не известны. Есть желания, интересы и потребности, о которых человек не может достоверно ничего рассказать. Причины этого различны. Дети и молодежь не могут рассказать о своих интересах, потому что мало знают окружающий мир и самих себя. Взрослые также мало информированы о разных обстоятельствах и особенностях деятельности, чтобы дать, например, квалифицированный совет. И тогда создаются

² Строка из стихотворения М.Ю. Лермонтова "На смерть поэта", которое в те годы часто звучало на радио: "...Тогда напрасно вы прибегнете к злословью: Оно вам не поможет вновь, И вы не смоете всей вашей черной кровью Поэта праведную кровь!"

методики, позволяющие выявить то, что скрыто в человеке, даже от самого себя. Именно об одной из таких методик и идет речь.

Методики, где субъект проявляет свои скрытые качества и свойства, относятся к *проективным*. О них говорят, что они как бы проецируют, выводят на экран, делают наглядными, явными определенные действия или поступки, суждения субъекта, позволяющие судить о нем. Как отмечает А. Анастаси [2, стр. 182], эти методики "являют пример любопытного расхождения теоретического исследования и практики: оцениваемые как психометрические инструменты, они в подавляющем большинстве выглядят жалко, но такая оценка тем не менее никак не сказывается на их популярности в клиническом использовании".

В классе проективных методик есть большая и неоднородная категория исследований, оценивающих личностные качества субъекта; эти методики объединяются в группу "**объективных тестов действия**" [2, стр. 210]. Их суть ясна из названия: они демонстрируют собственно действие или деятельность субъекта (то есть процесс, а не законченный продукт, не результат), позволяя на этом основании делать вывод о личностных качествах и свойствах субъекта. Вот именно эти тесты действия нам казались наиболее убедительными для создания методики, позволяющей дать прогноз успешности будущей организационной и управленческой деятельности.

Интерес к этим методикам сформировался именно во время практической психологической деятельности в автомобильном транспорте. Все виды производства имеют свои отличия. Но автомобильный транспорт принципиально отличается от всех других видов производств тем, что работнику (водителю) выдается на руки машина, которая стоит достаточно дорого, и груз, который может стоить даже намного больше, чем машина. То есть орудие труда, предмет труда и объект труда находятся в его полном распоряжении, а сам он – вне предприятия. К тому же, во многих случаях процесс труда также проектирует и реализует сам работник, находясь вне предприятия. В течение дня (или дней) с водителем какая-то связь поддерживается, некоторый контроль есть. Но, как правило, этого недостаточно. Основную инспекцию труда водителя осуществляет его непосредственный руководитель, то есть начальник колонны или отряда, когда водитель возвращается в гараж. Начальник и руководители всех служб хотят знать, как прошел рабочий день, какая помощь нужна водителю, какую работу запланировать ему на завтра; они хотят понимать, насколько был точен и достоверен отчет водителя о прошедшем дне, о выполненной работе. Такая работа намного сложнее, чем работа начальника цеха на стационарном производстве, где все на виду и все под контролем. Как выяснить, годится ли конкретный человек на эту должность, умеет ли он "видеть сквозь землю", будут ли его уважать водители, справится ли он с

этой работой? Какие методики надо использовать, чтобы получить представление, как будет строить руководитель свои отношения с работником, как будет планировать его нагрузку?

Например, можно было бы исследовать интеллект кандидата в руководители. Полагая, что если интеллект высокий, то его может быть достаточно для успешного выполнения подобной работы. Но это длинный путь, он начинается с подбора методик, проверки их соответствия реальным задачам. А реальные задачи руководителя имеют очень расплывчатые границы. Здесь очевидны большие сложности и нет гарантий успеха. Так, отбрасывая неподходящее, мы пришли к **проективным методикам** для оценки этих руководителей.. Надеюсь, что они позволят наблюдать то, что в повседневной практике скрыто от обсуждения. Так же важен и другой аспект работы: что нам важнее исследовать: процесс или результат? Результат работы руководителя – это эффективность работы транспорта. Но на результат влияет множество факторов, которые трудно учесть. Так последовательно мы пришли к **методикам объективного наблюдения процесса деятельности**.

Также надо было принять во внимание, что если исследователь собирается использовать методику наблюдения за деятельностью, то он должен спросить себя: – для чего он готов ее применить? Если для лабораторного исследования, тогда надо в первую очередь думать о валидности методики и о психометрии. Но если речь идет о практическом использовании, о демонстрации, о примере для обучения, тогда, конечно, лучше применить **проективную и деятельную методику**.

Ранее, описывая опыт деятельности Лаборатории психологии труда объединения автотранспорта. мы указывали, что нуждались в методике психологической оценки деятельности конкретных работников [3], [4]. Мы были нацелены на выдачу конкретных рекомендаций руководству объединения для назначения молодых руководителей на должности начальников автоотрядов и автоколонн. Наши рекомендации требовались руководству объединения уже сегодня, чтобы оно могло применить их прямо завтра. Но готовой методики не было, ее надо было создать.

Для этого надо было сформулировать и описать основные требования к такой методике. Выделить главные принципы ее соответствия задаче исследования.

Особенности исследовательской методики наблюдения деятельности

При создании методики мы в первую очередь ориентировались на анализ, который в свое время провела А. Анастаси [2] для проективных методик и методик наблюдения деятельности. По своей идеологии эти методики очень близки друг к другу. В них первая и главная особенность заключается в том, что тестовый материал должен быть неоднозначен,

неконкретен. Дело в том, что он имитирует действительность, реальность, а она многозначна. Именно свободное толкование этой многозначности позволяет понять, как субъект ее понимает. Вторая особенность заключается в том, чтобы тестовое задание не имело аналогов в опыте субъекта. Чтобы ничего подобного он ранее не встречал. Неожиданность и новизна задания затруднит его действия, что сделает его деятельность наблюдаемой. Но третья особенность эти методики принципиально различает. В проективных методиках все решения, которые предложит субъект, возможны и правомочны. А в методике наблюдаемой деятельности требуется достижение определенного, вполне конкретного решения. (Помните армейский тест? Кирпич должен быть сложен воон там за один час). Ведь именно ради этого разворачивается весь эксперимент. Только так можно получить представление о том, как поведет себя субъект в новых условиях, каковы будут его действия или как будет выглядеть его деятельность.

Есть еще одно различие. Методики, предполагающие оценку деятельности, должны быть структурированы. Это позволит позже при анализе расчленить деятельность на отдельные фрагменты и таким образом приблизит эксперимент к реальности.

Подобные методики относятся к **"объективным тестам действия"** [2, стр. 210-211]. При этом подчеркивается, что они требуют перцептивных, когнитивных или оценочных ответов, но важно, чтобы задача была мало похожа на исследуемый аспект поведения. Нам кажется, что есть смысл данную методику назвать **"Наблюдение деятельности"**, подчеркнув тем самым операцию получения этих ответов. Такие задачи иногда обозначаются, как **"непрямые" тесты**, где испытуемый скорее ориентирован на задачу, а не на ответ. Цель этих тестов замаскирована, индивид не осознает, какой аспект его действий оценивается. Он полагает, что в данной задаче существует "правильное решение". Подобные тесты воспринимаются, как проверка способности, при которой испытуемый должен постараться дать "правильный" ответ. Но фактически задача, поставленная перед субъектом, должна иметь возможность решаться разными способами. Поэтому следует поощрять любой поиск, а также самые необычные, даже тупиковые решения.

Также важно, чтобы предлагаемая в эксперименте деятельность воспринималась субъектом как простая и понятная. Но фактически предлагаемая задача должна быть достаточно трудной для решения, требующей "ответственного принятия решения" [5]. Наиболее адекватным целям тестового задания вероятно может быть *атмосфера несложной головоломки* и спокойная беседа для *"удовлетворения любопытства экспериментатора"*. Между экспериментатором и субъектом, по ходу выполнения задачи, должны сохраняться контакты коммуникации, позволяющие управлять субъектом, поощрять или критиковать его. Это

создает базу для выявления стилевых особенностей отношений в процессе познания, в ходе решения задачи [6].

Было бы неправильно думать, что методики "наблюдения деятельности" – это новшество последних лет. Скорее наоборот, с подобных методов начиналась научная психология, здесь оттачивалась методология психологического эксперимента. Из числа значительных работ второй половины прошлого века следует назвать множество серьезных публикаций по исследованию психологии внимания, выполненных И.В. Страховым и В.И. Страховым в 1970-х годах в Саратове [7] и [8]. В большинстве этих работ описывалась природа и специфика внимания именно по материалам наблюдения интеллектуальной, педагогической, производственной или спортивной деятельности. В свое время на меня большое впечатление произвела работа В.И. Страхова по изучению внимания в процессе художественной изобразительной деятельности [7], где испытуемый комментировал направленность своего внимания в процессе рисования конкретного объекта с натуры.

Сформулируем конкретное содержание, которое **должна выявить методика "наблюдения деятельности"?**

1. Прежде всего, она должна показать **процесс и содержание деятельности субъекта** по решению тестовой задачи, **характер, виды и особенности активности**, проявляемой при изучении предъявленной информации и манипулировании ею, а также **поиск решения задачи, результативность отдельных этапов, время, затраченное на решение задачи**. Возможно появится потребность в регистрации и других характеристик деятельности.

2. Главная цель методики – наблюдать и фиксировать **особенности деятельности, направленной на решение тестовой задачи**. В первую очередь, отражающие динамичность, решительность, оперативность, готовность к принятию решения и к действию. Потому что именно эти качества, главным образом, обеспечивают стремление субъекта самостоятельно и свободно выбирать цели деятельности, проявлять активность при взаимодействии с окружающим миром [9]. Для задачи познавательной деятельности эти качества позитивны, они обеспечивают достижение успеха в ней.

Но точно так же должны отмечаться особенности, тормозящие деятельность, отражающие неспособность сосредоточиться на задаче, уязвимость, неумелость, суетливость, беспомощность, безнадежность, растерянность, невнимательность, настороженность, которые отражают неуверенность субъекта в своих силах, его робость и неготовность к эффективным действиям. Эти качества должны регистрироваться, чтобы понять, что мешает выполнить задачу восприятия.

3. Чрезвычайно интересно получить материал, характеризующий **обучаемость субъекта**, поскольку это качество тесно связано с особенностями освоения и понимания содержания новой деятельности.

4. Не менее важно, как и в чем проявляется **реагирование на критику**. Неприятие критики, а точнее, не умение принять критику, может перечеркнуть все положительные качества субъекта и стать "миной замедленного действия", способной породить конфликтные ситуации [5], [10], [11], [12]. В сегодняшнем обществе человек часто оказывается в сложных ситуациях, имеющих черты неопределенности, конфликтности и даже экстремальности. Поэтому стоит заранее представить, как он поведет себя в этих не простых условиях.

5. Процедура выполнения задания не должна оставлять у субъекта ощущение экзамена, задача должна казаться простой, ее выполнение должно оставлять чувство, что он, в целом, справился с заданием.

Мы решили, что **основу тестовой деятельности должна составить операция систематизации**. Она хороша тем, что каждое действие субъекта может быть фрагментарно зафиксировано, рассмотрено, продемонстрировано и объяснено. Систематизация представляет собой деятельность, развернутую во времени, которая при соответствующей организации может быть отлично наблюдаема, ее легко описывать, интерпретировать. Но, самое главное, систематизация представляет собой основу организационной деятельности; без систематизации создание организации и управление ею – невозможно. Эта мысль для современных руководителей, большинство которых пришло к управлению без достаточной подготовки, может показаться новой. Но результаты их деятельности достаточно быстро убедят их, что она верна.

Систематизация интересна еще и тем, что она хорошо моделирует социальный аспект организации. Каждый элемент системы может представлять собой отдельного человека или специфичную группу.

Подобно тому, как люди в организации находятся в неразрывной связи между собой, поскольку каждый соотносит свои мысли и поступки с окружающими, так и в модели не трудно заложить соотношение отдельных элементов. Каждый формирует своё сообщество, вкладывает в него свои смыслы, определяет ценности и цели, объединяя сотрудников в единое целое. Люди взаимозависимы друг от друга, вкладывая свои усилия и ресурсы в общее дело. Несмотря на индивидуальные и культурные различия, они, объединяя свои действия с действиями других людей, вырабатывают договорённости, формируют сплочённость, проявляют солидарность [13]. И роль руководителя в этой деятельности одна из главных, если не самая главная. Именно от того, **как** она исполняется, каков стиль ее исполнения, прямо зависит эффективность его деятельности и деятельности работников.

Этимологически систематизация восходит к слову "система", которым называют нечто целое, состоящее из отдельных автономных частей. Мы в своей практике [4] рассматривали коллектив, как систему, фундаментальное свойство которой – человеческая общность. Но в ее основе выделяется каждая (отдельная) личность, формируются группы и устанавливаются связи между ними. Если руководитель понимает суть управления, то у него есть два основных пути как его реализовать. Или понять систему взаимосвязей и отношений, сложившуюся в коллективе и самому вписаться в эту систему, занять в ней лидирующую позицию. Или самому создать эту систему, исходя из задач, стоящих перед ним. Но и в том, и в другом случае руководитель должен понимать систему, а значит, уметь систематизировать. В современном языке систематизацией называют мыслительную деятельность, в ходе которой анализируемые объекты объединяются в некие общности на базе выбранного (выявленного) критерия, принципа [14], [15], [16], [17]. Систематизация – это ведущая интеллектуальная операция в процессе организационной деятельности. Для руководителя она органически входит в суть и содержание его ежедневных управленческих задач [10], [11]. Для объекта управления она также не чужда. Как минимум, позволяет отнести воздействия на него к определенному классу, чтобы понять, как на них реагировать. предварительно различая, являются ли эти воздействия одобрением, осуждением или сигналом иных отношений.

Систематизация в организационной психологии органически включает в себя осознание объекта управления. Например, трудового коллектива, как системы, объединяющей разных, похожих и не похожих, а также взаимодополняющих элементов, например, индивидуумов, образующих иерархию отношений между ними.

Понимание системы предполагает видение ее структуры, возможность наблюдения и изучения ее элементов, отношений их между собой, а, следовательно, реализацию операций анализа и синтеза. И главное – классификацию, то есть распределение объектов по группам в соответствии с их подобием и отличием [10], [15]. На наш взгляд, трудно найти задачу, более соответствующую природе организационной деятельности, чем систематизацию.

Попробуем представить себе организацию, как некую систему, включающую в себя отдельные элементы, объединенные некими признаками, критериями. Сформулируем эти признаки, как некие правила:

1. В организации есть отдельные элементы (люди, работники); они все разные, но по содержанию своей работы, по своему значению для общего результата, по вкладу в общее дело они образуют некоторые группы.

2. Каждая группа, входящая в систему, отличается от других групп, но организована так же, как другие. Есть группы более "важные" и менее

"важные", но при этом все они организованы похоже (например, по численности).

3. Внутри каждой группы есть ранжирование по значимости.

4. Для всей системы существует общее правило: – всех работников высокого ранга легко отличить от других работников, как в своей группе, так и в организации.

В какой-то степени это описание системы напоминает армию, если ее рассматривать как систему. Есть солдаты и есть офицеры, есть моряки и есть связисты, старослужащие имеют нашивки, указывающие на армейский стаж. У всех по-разному. Но общий принцип соблюдается во всем. Глядя на любого военного, можно почти безошибочно указать на его место в системе.

Теперь, когда система описана подробным образом, уже не трудно создать ее макет в виде специального тестового объекта, в том числе для методики "наблюдения деятельности".

Нами был специальным образом сконструирован и подробно описан тестовый материал, который представляет собой комплект карточек с изображением различных геометрических фигур и линий [18]. Разумеется, этот материал моделировал лишь статистические свойства системы, представляющие ее в самом общем виде, применительно к любым ситуациям [15]. Совокупности этих карточек мы дали рабочее название "**тестовый полигон**". Важно, что вид этих карточек не предполагает, что они каким-то образом связаны между собой, хотя некоторые из них между собой достаточно схожи.

Суть этого, на первый взгляд, странного тестового материала полностью соответствует системе, качества которой только что были описаны выше. Здесь также имеются группы, обладающие, как минимум, сходством изображения, а в паре – еще и одним сходным качеством. В каждой группе есть "простые" и "сложные" изображения. Если учесть изменение сложности в горизонтальных и вертикальных рядах, то задача будет решена. Однако есть изображения, чью сложность определить трудно, в этом случае требуется волевое принятие решения. Именно здесь образуется ниша, возможная для критики. В любом случае система не имеет какого-то единого решения. но получить более или менее наглядный порядок довольно нетрудно. Успеха в данном тесте достигает тот, кто начинает сопоставлять изображения и обнаруживает закономерности в их различиях. Точно так же происходит и в жизни: практически любая организационная или управленческая задача решается, когда начинается анализ и сопоставление элементов системы, входящих в нее объектов и ситуаций. Эта деятельность открывает некую закономерность, порядок, который присущ, свойственен каждой системе. Он помогает организовать остальной материал. Решение любой задачи начинается с систематизации. Внешне это выглядит как манипулирование

некоторыми карточками: объединение их, сравнение, поиск недостающих и игнорирование неподходящих. **Именно активное перемещение карточек позволяет экспериментатору наблюдать деятельность испытуемого.**

Наряду с экспериментальным стимульным материалом, в отдельных случаях предъявлялся вспомогательный материал, задача которого – эвристически активизировать уяснение понятий "система", "группировка", "тестовый полигон" и проч. Вспомогательный материал также представляет собой изображение фигур и линий, но они все намного сильнее отличались друг от друга, и их количество было более, чем вдвое меньше тестовых, поэтому они были легко обозримы. Вспомогательный материал предназначался только для облегчения понимания экспериментальной задачи, выполняя роль "пробы", "разминки", "тренировки".

Отдельно стоит остановиться на проблеме отражения стиля деятельности в ходе решения задачи систематизации. Сформулируем вопрос: опираясь на материалы наблюдения деятельности по систематизации графических элементов, можно ли строить предположения о том, **как** будут решаться в будущем производственные задачи? Грубо говоря, можно ли предвидеть, как начальник автоколонны будет решать проблему приписок в объемах перевезенного груза, если мы располагаем материалом, как он выполнял экспериментальную задачу систематизации, раскладывая тестовые карточки? Отвечаем. Мы не утверждаем, что он будет бороться с приписками, нет, мы говорим, **если** этот начальник автоколонны **будет** бороться с приписками, то по тому, как он провел систематизацию, **мы знаем, как он будет это делать.**

Это очень важный концептуальный вопрос: психология – это наука, которая строит обоснованные предположения и получает подтверждения или умеет делать только гостиные фокусы и шарады?

Поясняя наш ответ, мы говорим, что, если в стиле закрепляются какие-то определенные особенности деятельности, их проявление естественно ожидать в сходных обстоятельствах. На идее, что определенный стиль деятельности всякий раз очевидно обнаруживает себя, что бы человек не делал, построена, например, экспертиза почерка, даже графология – описание характерных черт личности по манере письма. В нашем случае мы считаем, что по особенностям выполнения систематизации, можно обнаружить и описать индивидуальную специфику решения организационных и управленческих задач. "Стиль в сущности означает предпочитаемые данным человеком и типичные для него способы восприятия, запоминания, мышления и решения проблемных ситуаций. Этот термин указывает на широкие стилистические особенности поведения, пронизывающие как способности, так и саму

личность и проявляющиеся во многих видах деятельности и способах действия" [2, стр 211].

Сегодня утвердилось мнение, что стиль означает характерное своеобразие деятельности, уникально присущее определенному человеку и проявляющееся, что принципиально важно, *во всех его делах* [12]. А это означает, что стиль – есть универсальная характеристика жизни человека, связывающая в единое целое биологические, психологические и социальные аспекты бытия. Стиль человека проявляется во всем, – от особенностей переработки информации до манеры общаться и способов достижения цели [6].

Мы убеждены, что материал, поученный с помощью нашей методики, способен чрезвычайно много рассказать об обследуемом субъекте. Много, но не все. Поэтому при практическом использовании экспериментальных материалов, их следует дополнять результатами описания личности, материалами бесед с ним о его представлении содержания и особенностях будущей работы и, конечно же, результатами, полученными другими методами, вплоть до терапевтических бесед. Ведь речь идет о человеке, а человек, как утверждают мудрецы, это целый мир. Тем более, если по роду своей работы человек будет вступать в контакты с другими людьми, взаимодействовать с ним, определять их производственную жизнь и направлять ее. Какая-то информация будет подтверждаться, какая-то, может быть, окажется единственным указанием на чрезвычайно редко встречаемое качество или свойство. И то, и другое должно быть учтено и отмечено, тогда психолог может считать свою работу профессионально достоверной, а значит – выполненной.

Список использованной литературы

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди (книга 1). — М. 2008. Эксмо.
2. Анастаси А. Психологическое тестирование: Книга 2. – М. 1982. Педагогика.
3. Августевич С.И. Современный взгляд на опыт организации психологической службы в автотранспорте в 1970-1980 гг. В сб. «Организационная психология: люди и риски» Сборник материалов IX Международной научно-практической конференции. Саратов, 26-27 апреля 2018 г. стр. 21-34. 2018. Изд-во СГУ.
4. Августевич С.И. Наблюдение как методическая основа изучения личности. В сб. «Организационная психология: люди и риски». Сборник материалов X Международной научно-практической конференции." Саратов 14-15 ноября 2019 г. стр. 6-10. 2019. Изд-во СГУ.
5. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. – М.: 1986. Педагогика.
6. Шкуратова И.П. Когнитивный стиль и общение. – Ростов-на-Дону. 1994. Изд-во Ростовск. пед. ун-та.
7. Страхов В.И. Психологические исследования внимания. В кн. Вопросы психологии внимания (35-42). – Выпуск VI. – Саратов. 1974.

8. Страхов И.В. О психологической структуре внимания. В сб. Вопросы психологии. Вып. VIII. – Саратов. 1976.
9. Решетова Т.Я. Стилевые характеристики психической активности субъекта: Автореферат дисс. д-ра психол. наук. – М. 2003.
10. Рыбаков М.Ю. Как навести порядок в своем бизнесе. Как построить надежную систему из ненадежных элементов. Практикум. – 9-е изд., испр. – М., 2017. Изд-во ИКАР.
11. Рыбаков М.Ю. Бизнес-процессы: Как их описать, отладить и внедрить. Практикум. – М. 2019. Изд-во М. Рыбакова.
12. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности. В сб.: Психология индивидуальных различий. Тексты. (74-77). – М.: 1982. Изд-во МГУ.
13. Почебут Л.Г., Чикер В.А., Волкова Н.В. Методологические основы изучения социального капитала организации: парадигмы и обоснование понятия. Организационная психология. Т. 10. № 1. с. 14–28. 2020.
14. Бим-Бад Б.М. (ред.). Педагогический энциклопедический словарь. – М.: 2008. Изд-во Большая Российская энциклопедия.
15. Тарасенко Ф.П. Прикладной системный анализ (наука и искусство решения проблем): Учебник. - Томск; 2004. Изд-во Томского университета.
16. Аксеновская, Л.Н. Ордерная модель организационной культуры. – М.: 2007. Изд-во Академический проект. Трикста.
17. Аксеновская Л.Н. Ордерная психология как интегративная тенденция в социальной психологии. В сб.: "Опыт и перспективы развития университетской психологии в Саратове. Матер. Юбил. научно-практич. конф. 9–10 дек. 2011 г. (14–18). Саратов. 2011. Изд. дом Дельта.
18. Avgustevich S.I. (2017). Prognostic Systematization. Development of a Test Task for Identifying Individual Style Features of Organizational Activities. International Annual Edition of Applied Psychology: Theory, Research, and Practice. Journal is Saratov State University/ Volume 4, Issue 1, p. 25-48. Saratov. (Russia).

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКИМИ АЛЬЯНСАМИ: ЛЮДИ И РИСКИ

***Занковский А.Н.,
доктор психологических наук, заведующий лабораторией психологии
труда, эргономики, инженерной и организационной психологии,
Институт психологии РАН
(Москва, Россия)***

***Добросоцкий В.И.,
доктор экономических наук, заведующий кафедрой регионального
управления и национальной политики МГИМО МИД РФ
(Москва, Россия)***

Одной из наиболее перспективных форм современного развития организационных структур являются стратегические альянсы. Управление альянсом –

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

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

Abstract

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

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

В современных условиях организационная деятельность становится более сложной, возрастают риски и угрозы, повышается неопределенность политико-экономической обстановки [4]. Все это с особой остротой ставит перед корпорациями задачу сохранения своих позиций, непрерывного развития, поиска новых, нестандартных решений и постоянной готовности к изменениям (agility) [10;18].

В этой ситуации корпорации пытаются все более активно взаимодействовать друг с другом и ищут новые формы организационного и корпоративного управления, которые могли бы преодолеть негативные тенденции и в то же время сохранить темпы роста и экспансию, побуждая компании разных стран. В мировой практике используются разнообразные объединения компаний, различающиеся в зависимости от целей сотрудничества, характера деловых отношений между их участниками, степени самостоятельности входящих в объединение предприятий. Это финансово-промышленные группы, промышленные холдинги, ассоциации, конгломераты, тресты, концерны, картели, консорциумы, синдикаты, пулы, стратегические партнерства (альянсы) и др. Именно *формирование новых стратегических партнерств*, на наш взгляд, является одной из наиболее перспективных форм интеграции бизнеса, которая позволяет преодолевать негативные аспекты форсированного

роста и укрупнения. Они оставляют партнерам простор для выбора оптимальных решений, ориентированы в будущее, уменьшают неясность и неопределенность в отношениях партнеров, увеличивают стабильность в обеспечении ресурсами и распределении продукции и услуг. Кроме того, это наименее ограничиваемый в законодательном порядке способ проникновения на рынок. Прогнозируется, что в XXI веке они превратятся в важнейшее орудие конкурентной борьбы [1; 6; 8; 11; 23].

В наиболее общем смысле, **стратегическое партнерство** - это объединение ресурсов и взаимная координация деятельности двух или более организаций для достижения общих экономических и стратегических целей. Основным критерием, позволяющим отнести конкретный вид партнерства к стратегическому, является его роль в создании конкурентных преимуществ фирмы. Именно в этом состоит основное отличие последнего от долговременных контрактов и иных форм партнерства [1; 5]. Формы стратегического партнерства определяются степенью объединения ресурсов и глубиной взаимодействия. Это может быть взаимное обучение сотрудников, соглашение о производстве, сборке и передаче продукции, передача авторских прав и патентов, партнерство в проведении изыскательских, научно-исследовательских и маркетинговых исследований и т.д. Крупные компании создают множество разнообразных альянсов. В качестве примера можно привести лишь несколько из большого числа стратегических партнерств: Toshiba и Ericsson, IBM и Siemens, Hewlett-Packard and Disney, Barnes & Noble and Starbucks и др.

Стратегическое партнерство является предметом изучения ведущих направлений современной экономической мысли. Значительный вклад в её решение был сделан родоначальниками неоинституционализма [9; 21; 24 и др.], которые обосновали эффективность стратегических партнерств с позиций создания предпосылок для снижения трансакционных издержек.

Важно отметить, что на практике в договорах о стратегическом партнерстве, как правило, не принято прописывать конкретные способы кооперации или четкие зоны ответственности участвующих в альянсе компаний. В связи с этим крайне важен высокий уровень доверия партнеров друг другу в нерегламентированном сотрудничестве [22].

Одной из особенностей стратегического партнерства является отсутствие четко выстроенной иерархической системы. Управление стратегическим партнерством - очень сложная, специфическая деятельность и сфера корпоративного менеджмента, в которой крайне важно соблюдать баланс между интересами альянса в целом, интересами своей компании и интересами компании-партнера, учитывая также интересы акционеров, стратегических инвесторов и других заинтересованных сторон. [2; 11; 23].

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

Несмотря на свою популярность, более половины всех стратегических партнерств не достигают своих стратегических или финансовых целей. Почему же столь значительная часть стратегических партнерств не приносит желаемых результатов? Исследователи попытались ответить на этот вопрос, изучив множество самых разных причин и факторов, обуславливающих неудачи стратегических партнерств. Их вывод оказался довольно неожиданным: наиболее важными для успеха стратегических партнерств являются не экономические, а *психологические проблемы*, которые возникают при построении подобных альянсов.

Среди указанных проблем, наиболее острыми оказываются следующие: отсутствие доверия; благоприятные условия для деструктивного поведения и обмана, например, завышение стоимости привносимых в партнерство активов; отношение к партнеру как конкуренту; отсутствие сотрудничества между сотрудниками на исполнительском уровне; политическое или оппортунистическое поведение партнеров; скрытые истинные намерения, например, «кто быстрее сможет узнать чужие секреты»; различия корпоративных культур; отсутствие должной осмотрительности при выборе партнера (нежелание изучить истории его прежних партнерств); конфликт идентичности и др. [15; 17].

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

Синдром партнерства неизбежно провоцируется рассогласованностью и неопределенностью взаимодействия, в

особенности, на начальном этапе формирования стратегического партнерства. В синдроме мы выделили и подробно описали три основных блока: индивидуально-личностный, организационно-психологический и культурный [7; 16; 19]. Для того, чтобы преодолеть синдром стратегического партнерства, в первую очередь, необходимо создать команду, которая будет реализовывать совместное партнерство. Работа по созданию стратегического партнерства предполагает изменение мышления менеджеров: помимо способности видеть проблему в долгосрочном контексте, они должны эффективно действовать в текущий момент и уметь правильно понимать складывающуюся ситуацию в целом [13]. Учитывая те трудности, которые возникают в ходе создания стратегического партнерства, они должны быть в состоянии быстро учиться и адаптироваться. Они должны быть гибкими и восприимчивыми, чтобы мгновенно улавливать удачные идеи и возможности [23]. Кроме того, они должны быть стойкими и устойчивыми в отношении трудностей и неудач, поскольку они имеют дело с ситуациями с предельно высокой неопределенностью. Стратегические лидеры также должны думать не только о своей функции, но и иметь возможность видеть и развивать макроперспективу [12; 13; 14]. Каждый член команды стратегического партнерства должен быть практическим психологом, способным анализировать и управлять собственным мышлением и мышлением партнеров.

В наших исследованиях выделены основные компетенции, которые необходимы для управления стратегическим партнерством, а также разработаны подходы и инструменты для преодоления указанного синдрома, включая создание и обучение команды стратегического партнерства, позволяющая преодолеть указанный синдром [25].

Список использованной литературы

1. Анохина М.Е., Середина Н.С. Конкурентоспособность регионального АПК. Москва: Интеллект-Центр, 2011. - 231 с.
2. Большаков А. В. Управление процессами формирования стратегических альянсов: Теоретический аспект // Вестник Государственного университета управления - 2007 - №3 (29), С. 227-235.
3. Выготский Л. С. Собрание сочинений: В 6 т. М.: Педагогика, 1983. Т. 5, - 368 с.
4. Дикая Л.Г., Журавлев А.Л., Занковский А.Н. Современное состояние и тенденции развития психологии труда и организационной психологии//В сб.: Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии Ответственные редакторы: Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. Москва, 2015. С. 9-24.
5. Добросоцкий В. И. Государственное регулирование экономики. Москва. МГИМО-Университет, 2017, 414 с.

6. Матвиенко Д.Ю. Стратегические альянсы в конкурентном взаимодействии компаний // Современная конкуренция. М.- 2010. — № 6, с.18-26.
7. Шайн Э. Организационная культура и лидерство. М.: Дело. 2000, 272 с.
8. Appiah-Adu, K. and Bawumia, M. (Eds), Key Determinants of National Development: Historical Perspective and Implication for Developing Economies, Routledge, London, 2016, 420 p.
9. Coase R.H. The Nature of the Firm // The Firm, the Market and the Law / R. Coase, Chicago and London: the University of Chicago Press, 1988 (1937). P. 33-56
10. De Meuse, K. P., Dai, g., & Hollenbeck, g. S. (2010). Learning agility: A construct whose time has come. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 62(2), 119-130.
11. De Man, A.-P. Alliances: An Executive Guide to Designing Successful Strategic Partnerships. Chichester: Wiley & Sons Ltd., 2013, 236 p.
12. Gavetti, G. (2011), "The new psychology of strategic leadership", Harvard Business Review, July-August, pp. 118-25.
13. Goldman, E.F. (2012), "Leadership practices that encourages strategic thinking", Journal of Strategy Management, Vol. 5 No. 1, pp. 25-40.
14. Goldman, E.F., Scott, A.R. and Follman, J. (2015), "Organizational practices to develop strategic thinking/Journal of Strategy and Management, Vol. 8 No. 2, pp. 155-75.
15. Kale P, Singh H. Building firm capabilities through learning: the role of the alliance learning process in alliance capability and firm-level alliance success. Strategic Management Journal 28(10), 2007, 981–1000.
16. Laldwell C. et al. Leadership, Trustworthiness, and Ethical Stewardship. Journal of Business Ethics (2010) 96:497–512. \
17. Leung, K., & White, S. Exploring dark corners: An agenda for organizational behavior research in alliance contexts. In O. Shenkar & J. J. Reuer (Eds.). Handbook of strategic alliances. Thousand Oaks: Sage, 2006, P. 199–218.
18. Kaiser, R. B., Craig, S. B., Overfield, D. V., & Yarborough, P. (2011). Differences in managerial jobs at the bottom, middle, and top: A review of empirical research. The Psychologist-Manager Journal, 14, 76-91.
19. Kilmann R., Saxton M. J. & Serpa R. Issues in Understanding and Changing Culture //California Management Review, Winter, 1986, p. 87–94.
20. Porter M. Competitive advantage. NY: Free Press, 1985, 557 p.
21. Posner R.A. Economic Analysis of Law. Boston, Mass. and Toronto: Little, Brown and Co., 1977. 2nd edition, 415 p.
22. Richter A. International Strategic Alliances and Cross-Border Mergers & Acquisitions. - 2009, p. 6.
23. Tjemkes B., Vos P., Burgers K. Strategic Alliance Management. London: Routledge, 2017, 424 p.
24. Williamson O.E. The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting. L. and N.Y.: Macmillan and the Free Press, 1985, 450 p.
25. Zankovsky A.N., Heiden von der Ch. Leadership with Synercube. A dynamic leadership culture for excellence. Berlin-Heidelberg Springer-Verlag, 2015, 241 p.

WHAT'S IN A SAMPLE? COMPARISON OF EFFECT SIZE REPLICATION AND RESPONSE QUALITY ACROSS STUDENT, MTURK, AND QUALTRICS SAMPLES³

Kurt Kraiger,^{a} Alyssa K. McGonagle,^b and Diana R. Sanchez^c*

*^aDepartment of Management, University of Memphis, Memphis
(United States of America)*

*^bDepartment of Psychology, University of North Carolina Charlotte,
Charlotte, United States of America;*

*^c Department of Psychology, San Francisco State University,
(United States of America)*

***Department of Management, Fogelman College of Business & Economics,
3675 Central Ave., University of Memphis, Memphis, TN 38152 USA. OF:
901.678.3159;
email: Kurt.Kraiger@memphis.edu**

Abstract

Researchers are increasingly using crowdsourcing, or paid study recruitment of participant samples online. A key consideration samples is understanding to what extent results will be generalizable to broader populations. Our study employs three samples: (1) university students, (2) MTurk participants, and (3) a Qualtrics panel. Using these sources, our research makes three contributions to the understanding of how sampling affects the generalizability of research findings. We identify differences across samples in the extent to which they are representative of the U.S. labor force. We examine how well results from each sample replicate a known, meta-analytically determined population effect. We compare samples on four measures of response quality (*Mahalanobis Distance*, *Person-Total Correlations*, *Individual Response Variability*, and *Psychometric Synonyms*) and demonstrate how removing careless responders influences the extent to which sample results replicate population effects. Implications for choosing samples and for the use and reporting of response quality measures are discussed.

Keywords: Crowdsourced samples, survey research, insufficient effort responding, replication, organizational commitment, withdrawal intentions

What's in a Sample? Comparison of Effect Size Replication and Response Quality across Student, MTurk, and Qualtrics Samples

Researchers are increasingly using crowdsourced samples for data collection from providers like Mechanical Turk (MTurk) or Qualtrics (Cheung, Burns, Sinclair, & Sliter, 2017). Crowdsourced participants are typically a demographically diverse, global population (Cheung et al., 2017). However, the validity of data from crowdsourced samples is not yet well-established (e.g., Paolacci & Chandler 2014). Central to the external validity of findings from crowdsourced samples is whether they are representative of the population of interest (Cheung et al., 2017; Landers & Behrend, 2015). Researchers wonder,

³ Paper presented at the 11th Conference on Organizational Psychology: People and Risks, Saratov State University, April 24, 2020

“Are participants drawn from this sample representative of the population to which I want to generalize?” and “Can I achieve reasonable estimates of the population effect?” Interest in data from crowdsourced samples has intensified of late, evidenced by numerous publications on insufficient effort responding (IER) or careless responding (Huang, Curran, Keeney, Poposki, & DeShon, 2012; Huang, Liu, & Bowling, 2015; McGonagle, Huang, & Walsh, 2016). We investigate these issues by examining whether findings obtained from crowdsourced samples replicate meta-analytic population values and presenting information about how IER affects conclusions drawn from these findings. Specifically, we examine whether results attained from three different sources (college students, MTurk, Qualtrics panel) replicate known population values established by meta-analysis. Additionally, we show that including or removing of participants demonstrating IER affects obtained estimates.

Our study makes two contributions. First, we use a novel indicator of data quality to examine the external validity of crowd-sourced findings –comparison of observed construct correlations with those attained from a meta-analysis. Meta-analyses provide a good reference due to their large sample sizes, stable results, and diverse sample composition. Here, we compare a meta-analytic estimate to correlations between two well-established constructs (organizational commitment and withdrawal intentions) from three samples.

Second, we present and compare results with and without removing participants demonstrating IER. In doing so, we show how comparing meta-analytic findings to sample correlations may be problematic depending on how IER is treated.

Sample Sources: Replication

MTurk is an increasingly popular crowdsourced sample source (Buhrmeister, Kwang, & Gosling, 2011; Paolacci & Chandler, 2014). Survey platforms such as Qualtrics and SurveyMonkey also provide researchers with access to study panels but have been studied less frequently.

The validity of inferences made from crowdsourced samples dates back to Burhmeister et al.’s (2011) seminal “how to” article introducing MTurk to the social sciences. The researchers administered personality questionnaires of different lengths to both MTurk and student samples and compared test reliabilities between samples, concluding “data obtained are at least as reliable as those obtained via traditional methods” (p. 3).

Scores can be reliable but not valid. An early approach to establishing validity was demonstrating data collected from MTurk samples replicated classic effects found in disciplines such as behavioral economics and decision-making (e.g., Paolacci, Chandler, & Ipeirotis, 2010). For example, Paolacci et al. tested several empirically-established decision-making errors in student and MTurk samples, and found effects replicated across samples.

Multiple experimental studies have attempted replication of known effects with crowdsourced samples. Crump, McDonnell, and Gureckis (2013) attempted to replicate a “diverse body of tasks from experimental psychology” using an MTurk sample and reported, “...the data seem mostly in line with a laboratory results so long as the experiment methods were solid” (p. e57410), suggesting that experimental effects found face-to-face can be replicated using crowdsourced samples. Mullinix, Leeper, Druckman, and Freese (2015)

found no significant differences in the effects of framing participants' opinions across four samples including MTurk and student samples.

Studies comparing the validity of inferences from traditional samples to crowdsourced samples have nearly all based conclusions of generalizability on statistical significance. This criterion for determining sample estimate equivalence is problematic for two reasons. First, because of their convenience and lower procurement costs, MTurk samples are often considerably larger than traditional samples. An experimental manipulation may be significant in the crowdsourced sample simply because of greater power. Second, behavioral scientists are consistently encouraged to forego significance testing for effect sizes (e.g., Cumming, 2014). Cumming and others argue that our primary goal for individual studies should be the determination of effect sizes for phenomena of interest.

With respect to survey research and correlational designs, Walter, Seibert, Goering, and O'Boyle (2018) recently conducted a meta-analysis in which they identified 43 correlations between two variables from the organizational sciences (e.g., neuroticism and job satisfaction) in a crowdsourced sample for which there was a meta-analytic estimate. Eighty-six percent of the correlations fell within the 80% credibility intervals of its meta-analysis. While this increases confidence that correlation estimates from crowdsourced samples replicate known effect sizes, Walter et al. did not provide comparisons across types of online samples (e.g., MTurk v. Qualtrics), nor comparisons for student samples.

To date, no studies have compared multiple crowdsourced samples on their effect sizes or compared these effect sizes to those obtained from other samples. Here we examine the extent to which factor correlations between organizational commitment (OC) and withdrawal intentions (WI) from three samples – MTurk, Qualtrics, university students – replicate a meta-analytic estimate of the population effect size. We thus ask:

RQ1: To what extent do data from Student, MTurk, and Qualtrics samples replicate a meta-analytically-established correlation between OC and WI?

IER and Sample Sources

Investigations of IER have increased recently, while introducing new metrics for identifying problematic respondents (e.g., Curran, 2016; Meade & Craig, 2012). Researchers have found IER evidence in crowdsourced samples (e.g., Huang and colleagues, 2012; 2015). Furthermore, there have been numerous recent calls in for researchers to detect and possibly IER (e.g., Huang et al., 2012; Meade & Craig, 2012), and to report transparently their methods for doing so (e.g., McGonagle et al., 2016).

Recognition of IER has implications for interpreting meta-analytic estimates. We assume it is likely that most samples in existing meta-analyses include *unidentified* careless responders as these investigations aggregate primary studies in which sample data were collected before identifying/eliminating cases for IER was common. Therefore, care must be taken when interpreting meta-analysis results as “population coefficients.” To demonstrate this, we present sample correlations with and without careless responders and compare both sets of sample correlations to a meta-analytic referent. Because IER inflates observed correlations in certain situations (e.g., when variable means in a bivariate relationship depart from scale midpoints; Huang et al., 2015) and attenuates them in others (due to increased measurement error; McGrath, Mitchell, Kim, & Hough, 2010), we do not

consider directionality here. Instead, we propose that such changes may influence conclusions drawn regarding generalizability when using meta-analytic correlations as referents:

RQ2: Will removing careless responders affect conclusions drawn about data quality when using meta-analytic correlations as referents?

Detecting IER. Efforts to detect and control for IER can be taken either before or after data collection (see Curran, 2016; Meade & Craig, 2012). Proactive approaches for detecting IER are discussed in detail in Curran (2016), and Meade and Craig (2012). Post-hoc approaches screen responses after data are collected. Meade and Craig identified multiple classes of post-hoc approaches including outlier analysis, and response consistency. Here we use four post-hoc approaches: *Mahalanobis Distance (MD)* and *Person-Total Correlations (PTr)* as outlier analyses, plus *Individual Response Variability (IRV)* and *Psychometric Synonyms (PS)* for response consistency. Collectively, these four allow us to compare IER detection within and across metrics.

Method

Participants and Procedure. All data were archival. The Student sample consisted of 382 psychology students from a United States public university who completed measures for course credit as part of a broader study on the relationship between job-fit and employee attitudes.

The MTurk sample consisted of 581 U.S. respondents recruited by posting a task for a study examining relationships between job-fit and employee attitudes. MTurk workers were compensated \$.75USD for participating (without confirming data quality).

The Qualtrics sample consisted of 321 respondents. Qualtrics distributed the survey link and returned completed data. Qualtrics contracted for a payment of \$25USD per participant, of which about \$5USD went to each participant.

Measures

Organizational Commitment. OC was measured by the 15-item Organizational Commitment Questionnaire (OCQ; Mowday, Steers, & Porter, 1979), consisting of nine positively worded items and six negatively worded items with a seven-point response format. Alphas were .87 (Student), .93 (MTurk), and .88 (Qualtrics).

Withdrawal Intentions. WI was measured with Mobley, Horner, and Hollingsworth's (1978) three-item measure with a five-point response format. Alphas were .88 (Students), .94 (MTurk), and .95 (Qualtrics).

Analyses

Response Quality. We quantified response quality based on outlier analysis (*MD*, *PTr*) and response consistency (*IRV*, *PS*). We computed Mahalanobis or *MD* scores for each respondent for both OC and WI scores, and tested for statistical significance to identify potential IER respondents (Meade & Craig, 2012). The distance score represents the multivariate distance between

participants' response vectors and the sample mean vector and is useful for detecting individual multivariate outliers (Tabachnick & Fidell, 2007). There are no validated cut-off values for determining IER as outliers. To establish a criterion for IER, we set $p < .05$ for statistical significance for the chi-square value (Tabachnick & Fidell, 2007), but used the Holm-Bonferroni correction (Holm, 1979) to control for experiment-wise error rate. Participants with statistically significant distance scores received a "1," indicating IER.

*Person-Total Correlations (Ptr)*_measure the association between respondents' scores on 15 OC and three WI items with the total or mean score for the sample on the same items (Curran, 2016). Curran recommended negative correlations as a conservative flag for IER. Individuals with negative *Ptr* were coded "1" indicating IER; all others were coded "0."

Individual response variability (*IRV*) is a measure of response consistency and detects IER by determining low variability in a set of responses (Dunn, Heggstad, Shannock, & Theilgard, 2018). It is calculated as the standard deviation of responses across consecutive item responses for participants. We calculated *IRV* across nine positive and six negative (prior to reversing) OC items. Low variability across items before reverse scoring negative items reveals IER and higher variability is indicative of less IER. As recommended by Dunn et al., we created a cut-off to identify IER responders by calculating the tenth percentile of *IRV* scores (across samples). The tenth percentile was 0.798; participants with $IRV \leq .80$ were flagged as IER.

Psychometric Synonyms (PS) is a second measure of response consistency and refers to within-respondent correlations of vectors composed of items that are highly correlated with each other (Curran, 2016; Meade & Craig, 2012). Vectors are formed from pairs of items with high correlations for the entire sample ($>.60$ per Curran, 2016). For example, the second item "I talk up this organization to my friends as a great organization to work for" and the sixth item "I am proud to tell others that I am part of this organization" were correlated $r = .80$ and placed in separate vectors. The lower the correlation between vectors, the less consistent respondents were across highly-related items. Curran recommended negative correlations as a conservative flag for IER. Individuals with negative correlations were coded "1" indicating IER; all others coded "0."

Effect Size Comparison. We calculated latent variable correlations, both with and without individuals identified as IER responders included, for each sample and compared those estimates to a meta-analytic referent. We used the uncorrected mean correlation for OC and WI of $-.47$ ($K = 351, N = 136,270$) from a meta-analysis by Cooper-Hakim and Viswesvaran (2005).

Results

Participant Demographics

Both MTurk ($M_{Age}=34.1$, $SD_{Age}=10.6$) and Qualtrics participants ($M_{Age}=43.0$, $SD_{Age}=22.0$) were, on average, older than student participants ($M_{Age}=19.1$, $SD_{Age}=1.7$). The percentage of females ranged from 51.3% (Qualtrics) to 54.9% (MTurk). Race and ethnicity were not available for students. Both MTurk and Qualtrics samples had demographic breakouts reasonably representative of the U.S. workforce (approximately 75% Caucasian, 8% African-American, and 5-10% Hispanic across samples). Hours worked per week varied between the Student and other two samples. Sixty-eight percent of students worked 20 hours per week or less, while only 8.4% of the MTurkers and 4.7% of Qualtrics participants reported doing so.⁴

Replicating Population Effects

Pursuant to RQ1, latent variable correlations between OC and WI are presented in Table 1. Student and MTurk sample correlations were well above the $-.47$ meta-analytic correlation, even exceeding a $.80$ threshold for discriminant validity (Brown, 2006). The full Qualtrics sample ($\rho = -.53$) most closely approximated the meta-analytic referent.

Response Quality

Table 2 shows IER by metric for each sample as well as variability in the IER frequency across indices and samples. While the percentage of individuals flagged for IER was low and relatively consistent for *MD* and *PS*, the percent flagged was higher and more variable for *PTr* [ranging from 10.9% (Qualtrics) to 16.8% (MTurk)]. There were even greater inconsistencies for *IRV* values, ranging from 5.7% (MTurk) to 24.7% (Qualtrics).

Table 2 also shows the total number of respondents in each sample with zero, one, two, three, and four IER indicators. As can be seen, the Qualtrics sample had notably fewer respondents with no IER indicators (59.4%) than either student (71.2%) or MTurk (72.9%) samples. Respondents demonstrating IER generally were flagged by only one of four metrics.

The lower half of Table 2 displays correlations between raw values for IER metrics by sample. Our two outlier indices (*PTr*, *MD*) are moderately and positively correlated across samples. Our two response consistency indices (*PS*, *IRV*) are positively correlated across samples and moderately correlated in two of three.

Impact of IER on Factor Correlations

Pursuant to RQ2, we examined factor correlations with and without IER respondents, and compared both to the meta-analytic correlation. We used latent variable modelling and conducted a multiple groups analysis with all parameters freely estimated.

Correlations for the full samples, and for sample subsets with IER respondents identified using each metric removed, are presented in Table 2. Correlations were, as expected, all negative, but most still stronger than our meta-analytic referent. Correlations were mainly similar with and without *MD* removed. This is not surprising, given the small percentage in each sample identified as IER by this metric. In contrast, correlations increased for each sample when those identified as IER by *IRV* were removed. The largest increase was for the Qualtrics sample ($-.53$ to $-.78$), perhaps because this sample had the largest proportion of IER removed ($n = 79$, 25%).

Correlations between the full samples and those with IER due to *PS* were similar, but correlations decreased (and were more similar to our meta-analytic referent) when IER respondents due to *PTr* were removed. To better understand the effect of removing IER due to *PTr*, we compared means on OC and WI between participants coded as “1” and “0” in each sample. Means for each variable were significantly lower for OC and higher for WI in each sample for participants demonstrating IER. Visually, the impact of removing high IER participants by *PTr* was to eliminate participants tightly clustered in the upper left-hand corner of a scatter plot (extremely low on OC, extremely high on WI).

⁴ Detailed breakouts are available from the first author.

Discussion

Our study extends discussions on the representativeness and external validity of crowdsourced samples in multiple ways. These are summarized below.

Replicating the Population Effect Size

We examined the extent to which sample correlations replicated a meta-analytically-derived correlation between OC and WI. No samples generated a factor correlation within the 95% confidence intervals reported by Cooper-Hakim and Viswesvaran (-.49, -.45; 2005). It is worth noting that latent variable correlations are not the same as meta-analytically derived population estimates; whereas the former addresses measurement error, the latter also may address sampling error and range restriction.

Response Quality

We compared samples on four IER measures. Consistent with prior research (DeSimone & Harms, 2017; Meade & Craig, 2012), the percentage of IER responders depends on the metric. However, between 28% and 40% of respondents across samples demonstrated IER by at least one index. This is considerably higher than the 8-12% “modal rate” estimated by Curran (2016) and may be due to either our use of multiple indicators or the specific indicators we chose. *IRV* values were the most inconsistent by sample type. Student and Qualtrics samples had the most IER respondents detected on *IRV*, MTurk on *PTr* values.

IER and Estimates of Factor Correlations

The Cooper-Hakim and Viswesvaran (2005) meta-analysis contained no studies removing IER participants. Thus, their meta-analysis may have misestimated effect size estimates in samples without IER. However, we know that removing of IER produces inconsistent effects on sample estimates across studies (compare Huang et al., 2015; McGrath et al. 2010). It is still premature to predict whether removing IER inflates or decreases correlations, but our results draw attention to the importance of being transparent about how IER is identified and treated. We suggest investigators routinely report findings with and without removal of IER - regardless of the sample.

Limitations

There are several limitations of our study in terms of how response quality was operationalized. First, we used no proactive or direct IER measure, which are common methods for detecting insufficient effort (e.g., Huang and colleagues, 2012, 2015). Using additional methods may have provided more insights into which participants were carelessly responding.

Second, because new methods for detecting IER are emerging, there are not yet clear benchmarks for labeling responses as IER. Other studies could use different cutoffs and reach different conclusions about the effects of IER; varying cutoffs could result in different estimates of IER prevalence. We used

our best judgment in identifying appropriate cutoffs by reading and following suggested guidelines, but it is clear further psychometric research is necessary to compare and validate cutoffs for identifying IER.

Theoretical Implications and Future Research

Our findings contribute to ongoing research and theory development on IER. Huang et al. (2012) defined IER as a response set in which survey items are answered with little desire to comply with survey instructions, interpret item content correctly, and/or respond accurately. Nichols, Greene, and Schmolck (1989) provided a useful distinction between response patterns: content responsive misrepresentation and content nonresponsive inaccuracy. The former suggests respondents understand what is being asked of them, but intentionally provide answers that misrepresent their “true scores” on constructs being measured. It is a form of impression management and includes well-known response behaviors like faking and social desirability.

In contrast, content nonresponsive inaccuracy occurs when participants do not read or interpret items accurately (Nichols et al., 1989). The key is that participant behavior is irrespective of item content. Nonresponsive inaccuracy can occur through the class of behaviors including IER. While IER and careless responding have been used interchangeably, we believe IER more accurately describes participant behavior. Respondents are often careful, but not in ways that shows sufficient effort responding to item content.

As more response quality metrics are proposed, tested, and routinely collected, it is possible researchers can build a nomological network relating metrics to respondent characteristics and motivation, as well as on their effects on study outcomes. As we demonstrated, IER metrics show some evidence of convergent validity, suggesting response consistency and outlier responses may be different constructs. Our analysis of factor correlations with and without IER showed that while generally removing IER respondents did not have a large effect on sample estimates, removing *IRV* tended to increase estimated factor correlations and removing *PTr* tended to decrease them. We suggest *IRV* assesses a form of systematic error that has the specific effect of lowering variance in observed variables; removing respondents exhibiting IER based on *IRV* should generally increase correlation estimates. In contrast, by identifying individual outliers, *PTr* may capture a form of systematic error and removing it should decrease observed correlations. Future researchers are encouraged to continue to estimate IER by multiple metrics and explore their effects on estimates of population parameters.

Practical Implications

Our results highlight factors to be considered when choosing a research sample. Both MTurk and Qualtrics samples were relatively representative of the workforce; hence organizational samples, the so-called “gold standard,” are not inherently the most representative (Landers & Behrend, 2015). Sample representativeness and quality is also affected by the attentiveness of participant

responses. Researchers are encouraged to continue using multiple samples to study social phenomena, but to be careful to influence, assess, and control for participant IER.

Research on metrics to detect IER in surveys is relatively new and new measures and cutoffs are still emerging (e.g., Curran, 2016; Dunn et al., 2018; Huang & colleagues 2012, 2015; Meade & Craig, 2012). It is probable different IER indices tap different underlying constructs (cf., DeSimone & Harms, 2017). Researchers are encouraged to use multiple indicators of IER. Metrics may be chosen based on measure type, e.g., response consistency measures may be more diagnostic when scales contain reverse scored items.

We have several recommendations for survey research. First, we recommend researchers routinely and transparently present all information about their treatment of IER respondents. This includes which IER detection measures were used, what cutoffs were used to classify respondents as careless, and what proportion of the sample was so classified. Results with and without IER participants should be published or available on request. Second, as treatment of IER becomes more prevalent, we recommend in future meta-analyses researchers use IER treatment as a methodological moderator. Both type of treatment and percentage of participants excluded should be recorded so researchers can begin to better understand how IER treatment affects sample statistics.

Conclusion

Previously-held perceptions regarding the quality attributable to the data source need to be reconsidered. Our results revealed that while our Student sample was not representative of the U.S. labor force, both MTurk and Qualtrics samples were reasonably so. Participants identified as careless responders depends greatly on the IER metric, but between 30 and 40% of participants in each sample demonstrated IER by at least one metric. When compared to a meta-analytic estimate of the relationship between OC and WI, removing careless respondents either increased or decreased the correlations depending on the metric.

References

- Brown, T.A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford.
- Buhrmester, M., Kwang, T., & Gosling, S.D. (2011). Amazon's Mechanical Turk: A new source of inexpensive, yet high quality, data? *Perspectives on Psychological Science*, 6, 3–5.
- Cheung, J.H., Burns, D.K., Sinclair, R.R., & Sliter, M. (2017). Amazon Mechanical Turk in organizational psychology: An evaluation and practical recommendations. *Journal of Business and Psychology*, 32, 347-361.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131, 241–259.
- Crump, M.J., McDonnell, J.V., & Gureckis, T.M. (2013). Evaluating Amazon's

Mechanical Turk as a tool for experimental behavioral research. *PLoS ONE*, 8(3), e57410.

Cumming, G. (2014). The new statistics: Why and how. *Psychological Science*, 25, 7-29.

Curran, P.G. (2016). Methods for the detection of carelessly invalid responses in survey data. *Journal of Experimental Social Psychology*, 66, 4-19.

DeSimone, J.A., & Harms, P.D. (2017). Dirty data: The effects of screening respondents who provide low-quality data in survey research. *Journal of Business and Psychology*, 1-19.

Dunn, A.M., Heggstad, E.D., Shannock, L.R., & Theilgard, N. (2018). Intra-individual response variability as an indicator of insufficient effort responding: Comparison to other indicators and relationships with individual differences. *Journal of Business and Psychology*, 33, 105-121.

Holm, S. (1979). A simple sequential rejective multiple test procedure. *Scandinavian Journal of Statistics*, 6, 65-70.

Huang, J.L., Curran, P.G., Keeney, J., Poposki, E.M., & DeShon, R.P. (2012). Detecting and deterring insufficient effort responding to surveys. *Journal of Business and Psychology*, 27, 99-114.

Huang, J.L., Liu, M., & Bowling, N.A. (2015). Insufficient effort responding: Examining an insidious confound in survey data. *Journal of Applied Psychology*, 100, 828-845.

Landers, R.N., & Behrend, T.S. (2015). An inconvenient truth: Arbitrary distinctions between organizational, Mechanical Turk, and other convenience samples. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 8, 142-164.

McGonagle, A.K., Huang, J.L., & Walsh, B.M. (2016). Insufficient effort survey responding: An under-appreciated problem in work and organizational health psychology research. *Applied Psychology: An International Review*, 65, 287-321.

McGrath, R.E., Mitchell, M., Kim, B.H., & Hough, L. (2010). Evidence for response bias as a source of error variance in applied assessment. *Psychological Bulletin*, 136, 450-470.

Meade, A.W., & Craig, S.B. (2012). Identifying careless responses in survey data. *Psychological Methods*, 17, 437-455.

Mobley, W.H., Horner, S.O., & Hollingsworth, A.T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 408-414.

Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

Mullinix, K.J., Leeper, T.J., Druckman, J.N., & Freese, J. (2015). The generalizability of survey experiments. *Journal of Experimental Political Science*, 2, 109-138.

Nichols, D.S., Greene, R.L., & Schmolck, P. (1989). Criteria for assessing inconsistent patterns of item endorsement on the MMPI: Rationale, development, and empirical trials. *Journal of Clinical Psychology*, 45, 239-250.

Paolacci, G., & Chandler, J. (2014). Inside the Turk understanding Mechanical Turk as a student sample. *Current Directions in Psychological Science*, 23, 184-188.

Paolacci, G., Chandler, J., & Ipeirotis, P.G. (2010). Running experiments on Amazon Mechanical Turk. *Judgment and Decision Making*, 5, 411-419.

Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston, MA: Pearson.

Walter, S.L., Seibert, S.E., Goering, D., & O'Boyle, E.H., Jr. (2018). A tale of two sample sources: Do results from online panel data and conventional data converge? *Journal of Business and Psychology*.

Table 2

Factor Correlations With and Without IER

Sample	All		Without...							
			MD		IRV		PS		PTr	
	<i>N</i>	<i>r</i>	<i>N</i>	<i>r</i>	<i>N</i>	<i>r</i>	<i>N</i>	<i>r</i>	<i>N</i>	<i>R</i>
Student	382	-.80	380	-.80	331	-.84	352	-.80	337	-.71
MTurk	581	-.84	574	-.83	548	-.86	550	-.84	483	-.70
Qualtrics	320	-.53	313	-.53	241	-.78	295	-.51	285	-.36

Table 3

Count and Percentage of IER Analyses by Sample

IER Indicator	Student (<i>N</i> = 382)	MTurk (<i>N</i> = 581)	Qualtrics (<i>N</i> = 320)
Mahalanobis Distance	2 (0.5%)	7 (1.2%)	7 (2.2%)
Individual response variability	51 (13.4%)	33 (5.7%)	79 (24.7%)
Psychometrics Synonyms	30 (7.9%)	31 (5.3%)	25 (7.8%)
Person-Total correlations	45 (11.8%)	98 (16.8%)	35 (10.9%)
No IER Indicators	272 (71.2%)	424 (72.9%)	190 (59.4%)
1 Indicator	94 (24.6%)	148 (25.4%)	116 (36.3%)
2 Indicators	14 (3.7%)	7 (1.2%)	12 (3.8%)
3 Indicators	2 (0.5%)	3 (.3%)	2 (0.6%)
4 Indicators	0 (0.0%)	0 (0%)	0 (0%)
$r_{PS,PT}$	-.71**	-.38**	-.64**
$r_{PS,IVR}$	-.42**	-.40**	-.20**
$r_{PS,MD}$	-.69**	-.47**	-.55**
$r_{PTr,IVR}$	-.36**	-.02**	-.02**
$r_{PTr,MD_{ceu}}$	-.58**	.30**	-.46**
$r_{IVR,MD}$	-.09**	.20**	-.29**

** $p < .01$; * $p < .05$

СОСТАВ ВЫБОРКИ. СРАВНЕНИЕ ВЕЛИЧИН ВОСПРОИЗВОДИМОСТИ ЭФФЕКТА И КАЧЕСТВА ОТВЕТА СРЕДИ ВЫБОРОК СТУДЕНТОВ И ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ ПЛАТФОРМ MTURK И QUALTRICS⁵

Курт Крейгер,^{a} Алисса К. МакГонагл^b и Дайана Р. Санчез^c*

*^a Факультет менеджмента, Университет Мемфиса
(Мемфис, США)*

^b Факультет психологии, Университет Северной Каролины в Шарлотт (Шарлотт, США)

^c Факультет психологии, Университет штата Калифорния в Сан-Франциско (Сан - Франциско, США)

** Факультет менеджмента, Колледж бизнеса и экономики им. Фогельмана, 3675 Централ авеню, Университет Мемфиса, Мемфис, TN 38152 USA. OF: 901.678.3159;
email: Kurt.Kraiger@memphis.edu*

Исследователи всё чаще используют краудсорсинг, т. е. оплачиваемое привлечение участников выборок в сети Интернет в научных целях. Ключевым аспектом рассмотрения выборок является понимание того, в какой степени результаты будут обобщены для более широких генеральных совокупностей. В наше исследование включены три выборки: (1) студенты университета, (2) пользователи MTurk и (3) онлайн-панель Qualtrics. Используя данные источники, наше исследование вносит вклад в понимание того, как генерация выборки влияет на обобщаемость результатов исследования. Выявляются различия между выборками в степени их репрезентации рабочей силы в США. Исследуется, насколько хорошо результаты из каждой выборки повторяют известный мета-аналитически определенный эффект генеральной совокупности. Выборки сравниваются по четырем показателям качества ответа (*расстояние Махаланобиса, корреляции человек-целое, вариативность индивидуального ответа и психометрические синонимы*) и демонстрируется то, как исключение недобросовестных респондентов влияет на то, насколько результаты выборки повторяют результаты генеральной совокупности. В статье приводится обсуждение результатов генерации выборки, а также применение и анализ критериев качества ответа.

Ключевые слова: краудсорсинговые выборки, исследование-опрос, недостаточное усилие при ответе, воспроизводимость, организационная лояльность, намерение покинуть компанию.

Состав выборки. Сравнение величин воспроизводимости эффекта и качества ответа среди выборок студентов и пользователей платформ MTurk и Qualtrics

Исследователи всё чаще используют для сбора данных краудсорсинговые выборки, полученные от Mechanical Turk (MTurk) или

⁵ Статья представлена на 11-ой Конференции Организационной психологии: Люди и риски, Саратовский Национальный Исследовательский Государственный Университет им. Н.Г. Чернышевского, 24 апреля 2020

Qualtrics (Cheung, Burns, Sinclair, & Sliter, 2017). Участники краудсорсинга представляют собой демографически разнообразную, глобальную совокупность (Cheung et al., 2017). Однако достоверность данных, полученных от краудсорсинговых выборок, пока не является общепризнанной (например Paolacci & Chandler 2014). Центральное значение для внешней достоверности результатов, полученных с помощью краудсорсинговых выборок, заключается в том, являются ли они репрезентативными для интересующей совокупности (Cheung et al., 2017; Landers & Behrend, 2015). Исследователи задаются вопросом: «Являются ли участники, взятые из этой выборки, представителями генеральной совокупности, которую мне необходимо обобщить?» и «Могу ли я получить реальную оценку эффекта генеральной совокупности?». В последнее время возрос интерес к данным из краудсорсинговых выборок, о чем свидетельствуют многочисленные публикации о недостаточном усилии при ответе (IER - *Insufficient effort responding*) или недобросовестном ответе (Huang, Curran, Keeney, Poposki, & DeShon, 2012; Huang, Liu, & Bowling, 2015; McGonagle, Huang, & Walsh, 2016). Мы исследуем эти проблемы, изучая, повторяют ли результаты, полученные из краудсорсинговых выборок, мета-аналитические значения генеральной совокупности, и публикуя информацию о том, как IER влияет на выводы, сделанные на основе этих результатов. В частности, мы исследуем, воспроизводят ли результаты, полученные из трех разных источников (студенты колледжа, MTurk и Qualtrics), известные значения генеральной совокупности, установленные мета-анализом. Кроме того, в статье мы показываем, что включение или исключение участников, демонстрирующих IER, влияет на полученные оценки.

Научный вклад исследования состоит из двух пунктов. Во-первых, мы используем новый показатель качества данных для изучения внешней достоверности полученных из краудсорсинга результатов - сравнения наблюдаемых конструктивных корреляций с данными, полученными в результате мета-анализа. Мета-анализы являются отличным образцом (референтом) из-за их больших размеров выборки, стабильных результатов и разнообразного состава выборки. В исследовании сравнивается мета-аналитическая оценка с корреляциями между двумя устоявшимися конструктами (организационная лояльность и намерение покинуть компанию) в трёх выборках.

Во-вторых, мы представляем и сравниваем результаты при исключении участников, демонстрирующих IER, и без исключения таких участников. При этом показывается, как сравнение мета-аналитических результатов с выборочными корреляциями может быть противоречивым в зависимости от отношения к IER.

Источники выборки: Воспроизводимость

MTurk – это набирающий в последнее время популярность краудсорсинговый источник выборок (Buhrmeister, Kwang, & Gosling, 2011; Paolacci & Chandler, 2014). Платформы-опросники, такие как Qualtrics и SurveyMonkey, также предоставляют исследователям доступ к изучению онлайн-панелей, но являются менее изученными инструментами.

Изучение достоверности выводов, сделанных на основе краудсорсинговых выборок, берет своё начало в выдающейся практической статье Бурмайстера и др. (2011) (Burhmeister et al., 2011), вводящей MTurk в общественные науки. Исследователями были использованы личностные опросники разного объёма как для выборок из MTurk, так и для студентов, сравнена тестовая надёжность между выборками и сделан вывод, что «полученные данные, по крайней мере, так же надежны, как и данные, полученные традиционными методами» (р. 3).

Результаты могут быть надежными, но недостоверными. Первые подходы к установлению достоверности заключались в демонстрации данных, полученных от выборок из MTurk, воспроизводящих классические эффекты поведенческой экономики и принятия решений (например Paolacci, Chandler, & Ipeirotis, 2010). Например Паолаччи и др. проверили несколько эмпирически установленных ошибок при принятии решений в выборках студентов и пользователей MTurk и обнаружили, что эти эффекты воспроизводятся в выборках.

Учёными предпринимались попытки воспроизведения известных эффектов с помощью краудсорсинговых выборок в экспериментальных исследованиях. Крамп, МакДоннел и Гурекис (2013) (Crump, McDonnell, and Gureckis, 2013) попытались воспроизвести «разнообразный набор задач экспериментальной психологии», используя выборки из MTurk, и в своей работе опубликовали следующее: «...в основном данные кажутся соответствующими лабораторным результатам, при условии, что методы эксперимента были надёжными» (р. e57410), предполагая, что экспериментальные эффекты, доказанные традиционными способами, могут быть воспроизведены, используя краудсорсинговые выборки. Маллиникс, Липер, Дракман и Фриз (2015) (Mullinix, Leeper, Druckman, and Freese, 2015) не обнаружили существенных различий в эффектах формирования мнений участников по четырем выборкам, включая выборки MTurk и студентов.

В исследованиях, сравнивающих достоверность выводов из традиционных выборок и краудсорсинговых выборок, почти все выводы основаны на обобщаемости по статистической значимости. Данный критерий для определения эквивалентности оценки выборки является спорным по двум причинам. Во-первых, из-за удобства и более низких материальных затрат, выборки из MTurk зачастую значительно больше традиционных выборок. Любые экспериментальные манипуляции могут

быть значительными в краудсорсинговой выборке просто из-за большей статистической мощности исследования. Во-вторых, среди ученых, изучающих поведение, наблюдается тенденция к отказу от тестирования значимости величин эффекта (например Cumming, 2014). Камминг и другие утверждают, что нашей основной целью для отдельных исследований должно быть определение величины эффекта для интересующих явлений.

Касательно исследований-опросов и корреляционных исследований, Уолтер, Зайберт, Гёринг и О'Бойл (2018) (Walter, Seibert, Goering, and O'Boyle, 2018) недавно был проведен мета-анализ, в котором были обнаружены 43 корреляции между двумя переменными, относящимися к организационным наукам (например, невротизм и удовлетворенность работой) в краудсорсинговой выборке, для которой была произведена мета-аналитическая оценка. 86% корреляций попадали в восьмидесятипроцентный доверительный интервал мета-анализа. Несмотря на то, что эти данные повышают уверенность в том, что оценки корреляции, полученные от краудсорсинговых выборок, повторяют известные величины эффекта, Уолтером и др. не были представлены сравнения между типами онлайн-выборок (например, MTurk против Qualtrics) или сравнения со студенческими выборками.

На сегодняшний день не существует исследований, сравнивающих множественные краудсорсинговые выборки по величинам их эффектов или сравнивающих их величины с другими, полученными из других выборок. В настоящей статье мы изучаем, насколько факторные корреляции между организационной лояльностью (OC — organizational commitment) и намерениями покинуть компанию (WI — withdrawal intention) в трёх выборках (MTurk, Qualtrics и студенты университета) воспроизводят мета-аналитическую оценку величины эффекта генеральной совокупности. Таким образом, перед нами встаёт вопрос:

RQ1: Насколько данные из выборок студентов, MTurk и Qualtrics воспроизводят установленную посредством мета-анализа корреляцию между OC и WI?

IER (Недостаточное усилие при ответе) и источники выборок

В настоящее время увеличилось количество исследований, посвящённых IER, в которых представляются новые критерии выявления «проблематичных» респондентов (например Curran, 2016; Meade & Craig, 2012). Исследователями были найдены доказательства, подтверждающие наличие IER в краудсорсинговых выборках (например Huang and colleagues, 2012; 2015). Кроме того, недавно были озвучены многочисленные призывы к выявлению IER (например Huang et al., 2012; Meade & Craig, 2012) и открытой публикации методов такого выявления (например McGonagle et al., 2016).

Признание существования IER имеет значение для интерпретации мета-аналитических оценок. Нам представляется вероятным, что большинство выборок в существующих мета-анализах включает в себя *нераспознанных* недобросовестных респондентов, так как в них были объединены первичные исследования, в которых данные из выборки были собраны до того, как выявление/исключение случаев IER стало привычной практикой. Следовательно, необходимо осторожно интерпретировать результаты мета-анализа как «коэффициенты генеральной совокупности». Для примера мы представляем выборочные корреляции с недобросовестными респондентами и без них и сравниваем оба набора выборочных корреляций с мета-аналитическим референтом. Так как IER завышает найденные корреляции в определённых ситуациях (например когда переменные средние значения в двумерном соотношении отклоняются от средних точек шкалы; Huang et al., 2015) и занижает их в других (из-за увеличения погрешности измерения; McGrath, Mitchell, Kim, & Hough, 2010), направленность в данном случае нами не рассматривается. Вместо этого мы предлагаем, чтобы такие изменения могли повлиять на выводы, сделанные в отношении обобщения при использовании мета-аналитических корреляций в качестве референтов:

RQ2: Повлияет ли исключение недобросовестных респондентов на выводы, сделанные о качестве данных при использовании мета-аналитических корреляций в качестве референтов?

Обнаружение IER. Попытки обнаружения и контроля за IER могут быть предприняты до или после сбора данных (см. Curran, 2016; Meade & Craig, 2012). Априорные подходы к определению IER подробно обсуждались в работах Каррана (Curran, 2016) и Мида и Крейга (Meade and Craig, 2012). Апостериорные подходы проверяют ответы после сбора данных. Мид и Крейг выделяют несколько классов апостериорных подходов, включая анализ выбросов и согласованность ответов. Нами используются четыре апостериорных подхода: расстояние Махаланобиса (*MD - Mahalanobis Distance*) и Корреляция Человек-Целое (*Ptr - Person-Total Correlations*) для анализа выбросов, а также вариативность индивидуального ответа (*IRV - Individual Response Variability*) и психометрические синонимы (*PS - Psychometric Synonyms*) для согласованности ответов. В совокупности эти четыре подхода позволяют нам сравнивать обнаружение IER по критериям и вне критериев.

Метод

Участники и методика. Все использованные данные были архивными. Выборка студентов состояла из 382 студентов-психологов из государственного университета Соединённых Штатов Америки, выполнивших требования курса, являющихся частью более обширного исследования отношений между пригодностью к работе и отношениями сотрудников.

Выборка MTurk состояла из 581 респондентов, проживающих на территории США, привлечённых посредством опубликования задания для исследования, изучающего отношения между пригодностью к работе и отношением сотрудников. Участникам MTurk заплатили по 0,75 долларов США за участие в исследовании (без подтверждения качества данных).

Выборка Qualtrics состояла из 321 респондентов. Qualtrics разослала ссылку на опрос и обратно выслала заполненные данные. Qualtrics было перечислено по 25 долларов США за каждого участника, из которых около 5 долларов США каждый участник получил лично.

Показатели

Организационная лояльность (OC). OC была измерена Опросником, состоящим из 15 пунктов, для измерения лояльности (OCQ; Mowday, Steers, & Porter, 1979), состоящим из девяти утвердительных пунктов и шести отрицательных пунктов с форматом ответа, состоящим из семи пунктов. Уровни значимости (альфы): 0,87 (Студенты), 0,93 (MTurk) и 0,88 (Qualtrics).

Намерение покинуть компанию (WI). WI было измерено шкалой, состоящей из 3 пунктов, с форматом ответа, состоящим из пяти пунктов (Mobley, Horner, and Hollingsworth, 1978). Уровни значимости (альфы): 0,88 (студенты), 0,94 (MTurk) и 0,95 (Qualtrics).

Анализ

Качество ответов. Мы оценили качество ответов, основываясь на анализе выбросов (*MD*, *PTr*) и согласованности ответов (*IRV*, *PS*). Нами были подсчитаны показатели расстояния Махаланобиса - *MD* для каждого респондента (для показателей OC и WI) и была проверена статистическая значимость для выявления потенциальных респондентов с IER (Meade & Craig, 2012). Показатель расстояния представляет собой многовариантное расстояние между векторами ответов участников и вектором среднего значения выборки. Данный показатель может быть использован для обнаружения отдельных многовариантных выбросов (Tabachnick & Fidell, 2007). Для определения IER как выбросов отсутствуют подтвержденные предельные значения. Для установления критерия для IER, мы установили $p < 0,05$ для статистической значимости для значения хи-квадрат (Tabachnick & Fidell, 2007), но использовали поправку Холма-Бонферрони (Holm, 1979) для контроля групповой вероятности ошибки. Участники с баллами статистически значимого расстояния получили "1", что является признаком IER.

Корреляция Человек-Общее (PTr) измеряет связь между баллами респондентов по пятнадцати OC и трём WI пунктам с итоговым или средним баллами для выборок по тем же пунктам (Curran, 2016). Карран рекомендует отрицательные корреляции в качестве «осторожного»

признака IER. Респонденты с отрицательным *Ptr* отмечались “1”, означающим IER; остальные были отмечены “0.”

Вариативность индивидуального ответа (IRV) является показателем согласованности ответов и находит IER путем определения низкой изменчивости в наборе ответов (Dunn, Heggstad, Shannock, & Theilgard, 2018), рассчитываемой как стандартное отклонение ответов по всем последовательным ответам для участников. Мы вычислили *IRV* по 9 положительным и 6 отрицательным (до перестановки) пунктам ОС. Низкая изменчивость по пунктам до обратной оценки отрицательных пунктов указывает на IER, а более высокая изменчивость свидетельствует о меньшей IER. Следуя рекомендациям Данна и др., мы создали предельное значение для обнаружения респондентов с IER, вычислив десятый перцентиль баллов *IRV* (по выборкам). Значение 10% равно 0,798; участники с $IRV \leq 0,80$ были отмечены как IER.

Психометрические синонимы (PS) является вторым показателем согласованности ответов и относится к внутриреспондентным корреляциям векторов, состоящих из пунктов, которые сильно коррелируют друг с другом (Curran, 2016; Meade & Craig, 2012). Векторы сформированы из пар пунктов с высокой корреляцией для всей выборки ($>0,60$ по Curran, 2016). Например, значение корреляции второго пункта «Я рассказываю моим друзьям о том, как хорошо работать в этой организации» и шестого пункта «Я горжусь тем, что могу сказать, что я – часть этой организации» равняется $r = 0,80$, и эти два пункта расположены в отдельных векторах. Чем ниже корреляция между векторами, тем менее согласованно респонденты отвечали на пункты с высокой степенью взаимосвязи. Карран рекомендует отрицательные корреляции в качестве «осторожного» признака IER. Респонденты с отрицательной корреляцией отмечались “1”, означающим IER; остальные были отмечены “0.”

Сравнение величины эффекта Были рассчитаны скрытые корреляции переменных для респондентов с IER и без IER для каждой выборки и эти оценки были сравнены с мета-аналитическим референтом. Была использована откорректированная средняя корреляция для ОС и WI со значением $-0,47$ ($K = 351$, $N = 136\ 270$) из мета-анализа Купера-Хакима и Висвесварана (Cooper-Hakim and Viswesvaran, 2005).

Результаты

Демография участников

Участники из MTurk ($M_{Age}=34,1$, $SD_{Age}=10,6$) и Qualtrics ($M_{Age}=43,0$, $SD_{Age}=22,0$) были в среднем старше, чем участники-студенты ($M_{Age}=19,1$, $SD_{Age}=1,7$). Процент женщин варьировался от 51,3% (Qualtrics) до 54,9% (MTurk). Информация о расовой и этнической принадлежности студентов была недоступна. Выборки из MTurk и Qualtrics имели демографические показатели, достаточно представительные для рабочей силы США

(примерно 75% европеоидов, 8% афроамериканцев и 5-10% латиноамериканцев по выборкам). Количество рабочих часов в неделю варьировалось между студентами и двумя другими выборками. 68% студентов работали 20 часов в неделю или меньше, тогда как только 8,4% пользователей MTurk и 4,7% пользователей Qualtrics отметили такое же количество рабочих часов.⁶

Воспроизводимые эффекты в генеральной совокупности

В соответствии с RQ1, скрытые корреляции переменных между ОС и WI представлены в Таблице 1. Корреляции выборки студентов и пользователей MTurk сильно превысили мета-аналитическую корреляцию в -0,47, даже превышая порог в 0,80 для дискриминантной достоверности (Brown, 2006). Полная выборка из Qualtrics ($\rho = -0,53$) наиболее близко приблизилась к мета-аналитическому референту.

Качество ответов

Таблица 2 демонстрирует IER по критериям для каждой выборки, а также изменчивость частоты IER по показателям и выборкам. Процент респондентов с IER был низким и достаточно однородным для MD и PS, а для PTr процент таких респондентов был выше и более изменчивым [варьируется от 10,9% (Qualtrics) до 16,8% (MTurk)]. Большие неоднородности наблюдались при значениях IRV, варьирующихся от 5,7% (MTurk) до 24,7% (Qualtrics).

В таблице 2 также показано общее количество респондентов с нулём, одним, двумя, тремя и четырьмя индикаторами IER. Как видно в таблице 2, в выборке из Qualtrics намного меньше респондентов без индикаторов IER (59,4%) чем в студенческой (71,2%) или MTurk (72,9%) выборках. Респонденты, демонстрирующие IER, обычно были отмечены только одним из четырёх критериев.

Нижняя половина Таблицы 2 отражает корреляции между исходными значениями для критериев IER по выборке. Используемые нами два индекса выброса (PTr, MD) умеренно и положительно коррелируют по выборкам. Два использованных нами индекса однородности ответов (PS, IRV) положительно коррелируют по выборками и умеренно коррелируют в двух из трёх выборок.

Влияние IER на факторную корреляцию

В соответствии с RQ2, мы изучили факторную корреляцию для респондентов с IER и без IER и сравнили их с мета-аналитической корреляцией. Была использована скрытая переменная модель и проведён анализ нескольких групп по всем параметрами, оценённым без ограничений.

Корреляции для полных выборок и для подмножеств выборки с респондентами с IER, обнаруженными каждым исключённым критерием,

⁶ С подробными показателями можно ознакомиться в работе первого автора

представлены в Таблице 2. Как и было ожидаемо, все корреляции были отрицательными, но по большей части сильнее чем использованный нами мета-аналитический референт. Корреляции были в основном схожи как при использовании *MD*, так и без него, что неудивительно, учитывая небольшой процент в каждой выборке, определённый как IER по этим критериям. Противоположно корреляции увеличились для каждой выборки, когда определённые с помощью IER респонденты с IRV были исключены. Наибольшее увеличение было отмечено в выборке из Qualtrics (-0,53 до -0,78), возможно потому, что в этой выборке была наибольшая доля исключённых с IER ($n = 79, 25\%$).

Корреляции между полными выборками и выборками с IER с использованием подхода *PS* были схожими, но корреляции снизились (и были более схожими с использованным нами мета-аналитическим референтом), когда были исключены респонденты с IER при использовании подхода *Ptr*. Для лучшего понимания эффекта исключения респондентов с IER при использовании подхода *Ptr*, мы сравнили среднее значение при ОС и WI между участниками, отмеченными “1” и “0” в каждой выборке. Средние значения для каждой переменной были значительно ниже для ОС и выше для WI в каждой выборке для участников, демонстрирующий IER. Визуально, влияние исключения участников с высоким IER, используя *Ptr*, заключалось в том, чтобы исключить участников, плотно сгруппированных в верхнем левом углу графика рассеяния (чрезвычайно низкое для ОС, чрезвычайно высокое для WI).

Обсуждение

Наше исследование расширяет обсуждение репрезентативности и внешней достоверности краудсорсинговых выборок несколькими способами. Ниже приведено обобщение обсуждения.

Воспроизводимость величины эффекта генеральной выборки

Нами была исследована степень воспроизведения выборочными корреляциями мета-аналитически полученных корреляций между ОС и WI. Ни в одной из выборок не было выявлено факторной корреляции в пределах 95% доверительных интервалов, описанных Купером-Хакимом и Висвесвараном (-.49, -.45; 2005). Стоит отметить, что скрытые корреляции переменных не совпадают с мета-аналитически полученными оценками генеральной совокупности; тогда как первое относится к ошибке измерения, второе также может учитывать ошибку выборки и ограничение диапазона.

Качество ответа

Мы сравнили выборки по четырём показателям IER. В соответствии с предыдущими исследованиями (DeSimone & Harms, 2017; Meade & Craig, 2012), процент респондентов с IER зависит от определённых критериев. Однако 28%-40% респондентов по выборкам

продемонстрировало IER по крайней мере по одному показателю, что значительно выше “модального уровня” в 8-12% определённого Карраном (Curran, 2016), и может быть связано либо с использованием нами нескольких индикаторов, либо с конкретными выбранными индикаторами. Значения *IRV* были наиболее противоречивыми по типу выборки. В выборках студентов и Qualtrics наблюдалось наибольшее количество респондентов с IER выявленных с помощью *IRV*, а в MTurk - значения *PTr*.

IER и оценки факторных корреляций

В мета-анализе Купер-Хакима и Висвесварана (Cooper-Hakim and Viswesvaran, 2005) не было исследований, в которых были бы исключены участники с IER. Таким образом, их мета-анализ может содержать неверно вычисленные оценки величины эффекта в выборках без IER. Тем не менее нам известно, что исключение IER оказывает противоречивое влияние на выборочные оценки в разных исследованиях (сравните с Huang et al., 2015; McGrath et al. 2010). Пока что преждевременно прогнозировать, будет ли исключение респондентов с IER завышать или занижать корреляции, но полученные нами результаты указывают на важность открытости при нахождении и обработке IER. Мы предлагаем учёным регулярно публиковать результаты исследований с IER и без него - независимо от выборки.

Ограничения

Существует несколько ограничений для нашего исследования с точки зрения того, как качество ответа было использовано на практике. Во-первых, мы не использовали априорные или прямые показатели IER, которые являются общепринятыми методами выявления недостаточных усилий (например Huang and colleagues, 2012, 2015). Использование дополнительных методов может помочь лучше понять, на что участники реагировали недобросовестно.

Во-вторых, так как появляются новые методы выявления IER, пока что не существует чётких критериев для обозначения ответов как содержащих IER. В других исследованиях могут быть использованы разные предельные значения и быть получены разные выводы об эффектах IER; различные предельные значения могут привести к разным значениям распространённости IER. При определении приемлемых предельных значений мы руководствовались здравым смыслом, изучая предложенные рекомендации и следуя им, однако очевидно, что требуются дальнейшие психометрические исследования для сравнения и проверки предельных значений для обнаружения IER.

Теоретические выводы и дальнейшее исследование

Результаты нашего исследования вносят вклад в проводимые научные исследования и разработку теории IER. Хуанг и другие (Huang et al., 2012) определяет IER как набор ответов, в котором на элементы опроса

отвечают с нежеланием соблюдать инструкции опроса, правильно интерпретировать содержание пункта опроса и/или отвечать точно. Николс, Грин и Шмлок (Nichols, Greene, and Schmolck, 1989) в своей работе предложили нужное различие между шаблонами ответов: искажение, реагирующее на содержание, и неточность, не реагирующая на содержание. Первое предполагает, что респонденты понимают, о чем их спрашивают, но намеренно дают ответы, которые искажают их «истинные оценки» по измеряемым конструктам, что является формой саморепрезентации, включающей в себя хорошо известные поведенческие реакции, такие как фальсификация и социальная желательность.

Напротив, неточность, не реагирующая на содержание, возникает, когда участники не читают или не интерпретируют пункты опроса внимательно (Nichols et al., 1989). Главное, что поведение участника не зависит от содержимого пункта опроса. Неточность, не реагирующая на содержание, может возникать из-за класса поведений, включая IER. Несмотря на то, что понятие IER и недобросовестных ответов используется взаимозаменяемо, мы считаем, что IER более точно описывает поведение участников. Зачастую респонденты ответственно относятся в опросу, но не настолько, чтобы проявить достаточные усилия, отвечая на содержание пунктов опроса.

Поскольку учёными предлагается, тестируется и собирается все больше критериев качества ответов на регулярной основе, возможно, что в будущем будет возможность создать номологическую сеть, связывающую критерии с характеристиками и мотивацией респондентов, а также с их влиянием на результаты исследования. Как было нами показано, критерии IER частично доказывают конвергентную достоверность, тем самым предполагая, что согласованность ответов и выбросы ответов могут быть разными конструктами. Выполненный нами анализ факторных корреляций с IER и без IER показывает, что в то время как в целом исключение респондентов с IER не оказало большого влияния на выборочные оценки, исключение *IRV*, как правило, увеличивало факторные корреляции оценок, а исключение *PTr*, как правило, уменьшало их. Мы предлагаем, чтобы *IRV* оценивал форму систематической ошибки, которая имеет специфический эффект снижения расхождения наблюдаемых переменных; исключение респондентов, демонстрирующих IER на основе *IRV*, должно, как правило, повысить оценки корреляции. Напротив, находя отдельные выбросы, *PTr* может зафиксировать форму систематической ошибки, и ее устранение должно уменьшить наблюдаемые корреляции. Учёным, в дальнейшем исследующим данную проблему, рекомендуется продолжить оценивать IER по нескольким критериям и изучать их влияние на оценки параметров генеральной совокупности.

Практические выводы

Наши результаты выделяют факторы, которые необходимо учитывать при генерации выборки для исследования. Выборки MTurk и Qualtrics достаточно репрезентативны с точки зрения рабочей силы, следовательно традиционные выборки, так называемый «золотой стандарт», по своей природе не являются наиболее представительными (Landers & Behrend, 2015). Репрезентативность и качество выборки также зависит от внимательности участников при ответе. Исследователям рекомендуется продолжить использовать несколько выборок для изучения социальных явлений, но при этом следует внимательно влиять на участников с IER, а также оценивать и контролировать их.

Исследование критериев для определения IER в опросах является довольно новым явлением, и всё ещё появляются новые типы показателей и предельных значений (например Curran, 2016; Dunn et al., 2018; Huang & colleagues 2012, 2015; Meade & Craig, 2012). Вероятно, что разные индексы IER касаются разных базовых конструкторов (сравните DeSimone & Harms, 2017). Исследователям рекомендуется использовать несколько индикаторов IER. Критерии можно выбрать в соответствии с типом показателей, например показатели согласованности ответов могут быть более диагностическими, когда на шкалах находятся элементы с обратной оценкой.

Нами были выделены несколько рекомендаций для проведения опроса-исследования. Во-первых, мы рекомендуем исследователям регулярно и открыто публиковать всю информацию о том, как они поступают с респондентами, демонстрирующими IER, то есть какие меры обнаружения IER были использованы, какие предельные значения были использованы для определения таких респондентов как недобросовестных, и какая доля выборки была таким образом классифицирована. Результаты исследования с участниками с IER и без IER должны быть опубликованы или доступны по запросу. Во-вторых, по мере того как изучение респондентов с IER становится все более распространенным, мы рекомендуем исследователям в будущих мета-анализах использовать обработку респондентов с IER в качестве методологического посредника. Следует фиксировать как тип обработки, так и процент исключенных участников, чтобы исследователи могли лучше понять, как обработка IER влияет на статистику выборки.

Выводы

Необходимо пересмотреть представления о качестве источника данных. В соответствии с результатами нашего исследования было выявлено, что наша выборка студентов нерепрезентативно представляла рабочую силу США, в отличие от выборок MTurk и Qualtrics. Участники, определённые как недобросовестные респонденты, в значительной степени зависят от критерия IER, и от 30 до 40% участников в каждой

выборке демонстрировали IER хотя бы по одному критерию. При сравнении мета-аналитической оценки связи между ОС и WI, исключение недобросовестных респондентов увеличило или уменьшило корреляцию в зависимости от критерия.

Список использованной литературы

Brown, T.A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford.

[Браун Т.А. (2006). *Подтверждающий факторный анализ для прикладных исследований*. Нью-Йорк: Гилфорд]

Buhrmester, M., Kwang, T., & Gosling, S.D. (2011). Amazon's Mechanical Turk: A new source of inexpensive, yet high quality, data? *Perspectives on Psychological Science*, 6, 3–5.

[Бурместер М., Кванг Т., и Гослинг С.Д. (2011) Mechanical Turk от Amazon: Новый источник недорогой, но высококачественной информации? *Перспективы психологической науки*, 6, 3-5]

Cheung, J.H., Burns, D.K., Sinclair, R.R., & Sliter, M. (2017). Amazon Mechanical Turk in organizational psychology: An evaluation and practical recommendations. *Journal of Business and Psychology*, 32, 347-361.

[Чонг Дж. Эйч., Бёрнс Д.К., Синклер Р.Р. и Слитер М. (2017). Mechanical Turk от Amazon в организационной психологии: Оценка и практические рекомендации. *Журнал бизнеса и психологии*, 32, 347-361]

Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131, 241–259.

[Купер-Хаким, А. И Висвесваран, С. (2005). Конструкт лояльности работе: тестирование интегративной структуры. *Психологический вестник*, 131, 241-259.]

Crump, M.J., McDonnell, J.V., & Gureckis, T.M. (2013). Evaluating Amazon's Mechanical Turk as a tool for experimental behavioral research. *PLoS ONE*, 8(3), e57410.

[Крамп, М.Дж., МакДоннелл, Дж.В. и Гурекис, Т.М. (2013). Оценка Mechanical Turk от Amazon как инструмента экспериментального поведенческого исследования. *PLoS ONE*, 8(3), e57410]

Cumming, G. (2014). The new statistics: Why and how. *Psychological Science*, 25, 7-29.

[Камминг, Дж. (2014). Новая статистика: Почему и как. *Психологическая наука*, 25, 7-29]

Curran, P.G. (2016). Methods for the detection of carelessly invalid responses in survey data. *Journal of Experimental Social Psychology*, 66, 4-19.

[Карран, П. Дж. (2016). Методы определения недобросовестных недействительных ответов в данных опроса. *Журнал экспериментальной социальной психологии*, 66, 4-19]

DeSimone, J.A., & Harms, P.D. (2017). Dirty data: The effects of screening respondents who provide low-quality data in survey research. *Journal of Business and Psychology*, 1-19. 4

[ДеСимомоне, Дж.А. и Хармс, П.Д. (2017). Недействительные данные: Результаты скрининга респондентов, предоставляющих низкокачественные данные в исследовании-опросе. *Журнал бизнеса и психологии*, 1-19. 4]

Dunn, A.M., Heggstad, E.D., Shannock, L.R., & Theilgard, N. (2018). Intra-

individual response variability as an indicator of insufficient effort responding: Comparison to other indicators and relationships with individual differences. *Journal of Business and Psychology*, 33, 105-121.

[Данн, А.М., Хеггстад, Е.Д., Шеннок, Л.Р. и Тайльгард, Н. (2018). Внутриндивидуальная изменчивость ответа как показатель недостаточного усилия при ответе: сравнение с другими показателями и взаимосвязь с индивидуальными различиями. *Журнал бизнеса и психологии*, 33, 105-121.]

Holm, S. (1979). A simple sequential rejective multiple test procedure. *Scandinavian Journal of Statistics*, 6, 65-70.

[Холм, С. (1979). Процедура простого последовательного критического множественного тестирования, 6, 65-70.]

Huang, J.L., Curran, P.G., Keeney, J., Poposki, E.M., & DeShon, R.P. (2012). Detecting and deterring insufficient effort responding to surveys. *Journal of Business and Psychology*, 27, 99-114.

[Хуанг, Дж.Л., Карран, П.Дж., Кини, Дж., Попоски, Е.М. и ДеШон, Р.П. (2012) Обнаружение и ограничение недостаточных усилий в ответ на опросы. *Журнал бизнеса и психологии*, 100, 828-845.]

Huang, J.L., Liu, M., & Bowling, N.A. (2015). Insufficient effort responding: Examining an insidious confound in survey data. *Journal of Applied Psychology*, 100, 828-845.

[Хуанг, Дж.Л., Лью, М. И Боулинг, Н.А. (2015). Недостаточные усилия при ответе: Изучение скрытых искажений в данных опроса. *Журнал прикладной психологии*, 100, 828-845]

Landers, R.N., & Behrend, T.S. (2015). An inconvenient truth: Arbitrary distinctions between organizational, Mechanical Turk, and other convenience samples. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 8, 142-164.

[Ландерс, Р.Н. и Беренд, Т.С. (2015). Неудобная правда: Произвольные различия между организационными, Mechanical Turk и другими случайными выборками]

McGonagle, A.K., Huang, J.L., & Walsh, B.M. (2016). Insufficient effort responding: An under-appreciated problem in work and organizational health psychology research. *Applied Psychology: An International Review*, 65, 287-321.

[МакГонагл, А.К., Хуанг, Дж.Л. и Уолш, Б.М. (2016). Недостаточные усилия при ответе на опрос: недооцененная проблема при работе и в исследованиях организационной психологии здоровья. *Прикладная психология: Международный обзор*, 65, 287-321.]

McGrath, R.E., Mitchell, M., Kim, B.H., & Hough, L. (2010). Evidence for response bias as a source of error variance in applied assessment. *Psychological Bulletin*, 136, 450-470.

[МакГрат, Р.Е., Митчелл, М., Ким, Б.Эйч., Хоу, Л. (2010). Доказательства ошибок в ответах как источник дисперсии погрешностей при прикладной оценке]

Meade, A.W., & Craig, S.B. (2012). Identifying careless responses in survey data. *Psychological Methods*, 17, 437-455.

[Мид, А.В. и Крейг, С.Б. (2012). Обнаружение небрежных ответов в данных опроса. *Психологические методы*, 17, 437-455]

Mobley, W.H., Horner, S.O., & Hollingsworth, A.T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 408-414.

[Мобли, В.Эйч., Хорнер, С.О., и Холлингсворт, А.Т. (1978). Оценка прекурсоров текучести кадров больницы. *Журнал прикладной психологии*, 63, 408-414.]

Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

[Моуди, Р.Т., Стирс, Р.М. и Портер, Л.В. (1979). Оценка организационной лояльности. *Журнал профессионального поведения*, 14, 224-247.]

Mullinix, K.J., Leeper, T.J., Druckman, J.N., & Freese, J. (2015). The generalizability of survey experiments. *Journal of Experimental Political Science*, 2, 109-138.

[Маллиникс, К.Дж., Липер, Т.Дж., Дракман, Дж.Н. и Фриз, Дж. (2015). Обобщаемость опросов-экспериментов. *Журнал экспериментальной политологии*, 2, 109-138]

Nichols, D.S., Greene, R.L., & Schmolck, P. (1989). Criteria for assessing inconsistent patterns of item endorsement on the MMPI: Rationale, development, and empirical trials. *Journal of Clinical Psychology*, 45, 239-250.

[Николс Д.С. Грин Р.Л. и Шмолк П. (1989). Критерии оценки непоследовательных моделей выбора ответа в ММПИ: обоснование, разработка и эмпирические испытания.]

Paolacci, G., & Chandler, J. (2014). Inside the Turk understanding Mechanical Turk as a student sample. *Current Directions in Psychological Science*, 23, 184-188.

[Паолаччи, Дж. и Чендлер, Дж. (2014). Внутри Turk: понимание Mechanical Turk как студенческой выборки. *Современные направления в психологии*, 23, 184-188]

Paolacci, G., Chandler, J., & Ipeirotis, P.G. (2010). Running experiments on Amazon Mechanical Turk. *Judgment and Decision Making*, 5, 411-419.

[Паолаччи, Дж., Чендлер, Дж. И Ипеиротис, П.Дж. (2010). Проведение испытаний на Mechanical Turk от Amazon. *Суждения и принятие решений*, 5, 411-419.]

Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston, MA: Pearson.

[Табачник, Б.Г. и Фиделл, Л.С., (2007). Использование мультивариативной статистики (5-е издание). Бостон, Массачусетс: Пирсон.]

Walter, S.L., Seibert, S.E., Goering, D., & O'Boyle, E.H., Jr. (2018). A tale of two sample sources: Do results from online panel data and conventional data converge? *Journal of Business and Psychology*.

[Уолтер, С.Л., Зайберт, С.Е., Гёринг, Д. и О'Бойл, Е.Эйч., Мл. (2018). О двух источниках выборки: сходятся ли результаты онлайн-источников и обычные результаты? *Журнал бизнеса и психологии*]

Таблица 2

Факторная корреляция с IER и без IER

	Все		Без...							
	N	r	MD		IRV		PS		PTr	
Выборка	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
Студенты	382	-0,80	380	-0,80	331	-0,84	352	-0,80	337	-0,71

MTurk	581	-0,84	574	-	548	-	550	-0,84	483	-0,70
				0,83		0,86				
Qualtrics	320	-0,53	313	-	241	-	295	-0,51	285	-0,36
				0,53		0,78				

Таблица 3

Расчёт и процентная величина исследования IER по выборке

Индикатор IER	Студенты (N = 382)	MTurk (N = 581)	Qualtrics (N = 320)
Расстояние Махаланобиса	2 (0.5%)	7 (1.2%)	7 (2.2%)
Вариативность индивидуального ответа	51 (13.4%)	33 (5.7%)	79 (24.7%)
Психометрические синонимы	30 (7.9%)	31 (5.3%)	25 (7.8%)
Корреляция Человек-Целое	45 (11.8%)	98 (16.8%)	35 (10.9%)
Без индикаторов IER	272 (71.2%)	424 (72.9%)	190 (59.4%)
1 индикатор	94 (24.6%)	148 (25.4%)	116 (36.3%)
2 индикатора	14 (3.7%)	7 (1.2%)	12 (3.8%)
3 индикатора	2 (0.5%)	3 (.3%)	2 (0.6%)
4 индикатора	0 (0.0%)	0 (0%)	0 (0%)
$\Gamma_{PS \square PT}$	-0,71**	-0,38**	-0,64**
$\Gamma_{PS \square IVR}$	-0,42**	-0,40**	-0,20**
$\Gamma_{PS \square MD}$	-0,69**	-0,47**	-0,55**
$\Gamma_{PT \square IVR}$	-0,36**	-0,02**	-0,02**
$\Gamma_{PT \square MD_{ceu}}$	-0,58**	0,30**	-0,46**
$\Gamma_{IVR \square MD}$	-0,09**	0,20**	-0,29**

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

WHEN TRUST IN MENTORS MATTERS, THE ROLE OF PROACTIVE PERSONALITY⁷

*Marisa A. Rosen,
Colorado State University
(Fort- Collins, USA)*

*Kurt Kraiger,
University of Memphis
(Memphis, USA)*

ABSTRACT

Trust is an understudied area in the mentoring literature. Researchers need to better understand the role of trust in formal mentoring programs and with proactive personality. The present study uncovers how trust improves the effectiveness of formal mentoring programs. Additionally, findings show how low proactive mentees rely on trusting their mentors more than others.

SUMMARY

Mentoring has many positive outcomes for both mentors and mentees. Trust is an understudied area in the mentoring literature that contributes to our understanding of positive mentoring outcomes. Additionally, researchers need to further study what mentee qualities determine the success of a mentoring relationship. The present study looks at the moderating effect proactive personality has on the relationship between trust in mentoring relationships and mentoring outcomes. The findings demonstrate that mentees with lower proactive personality may rely on trusting their mentors more than those with higher proactive personality.

The Influence of Mentee Personality in Mentoring Effectiveness

Over the past three decades, research has noted the positive impact mentoring has on organizational outcomes. Studies show that mentored individuals have increased salaries, higher career satisfaction, and organizational commitment among other positive work attitudes (Allen & Eby, 2003; Allen, Poteet, Eby, Lentz, & Lima, 2004; Kram & Ragins, 2007; Raabe & Beehr, 2003; Ragins, Cotton, & Miller, 2000). High relationship quality is important to mentoring as it improves mentee outcomes (Eby et al., 2013; Ragins, 2016). One crucial, yet understudied requirement to high relationship quality is trust. Thus, further research is needed to investigate how trust contributes to effective mentoring relationships.

The positive outcomes of mentoring relationships appeal to organizations and lead them to implement formal mentoring programs (Eby, Allen, Evans,

⁷ Paper presented at the 11th Conference on Organizational Psychology: People and Risks, Saratov State University, April 24, 2020

Ng, & DuBois, 2008). Because formal programs are typically less effective than informal mentoring (Chao et al., 1992; Ragins & Cotton, 1999; Ragins et al., 2000), a practical question is how to encourage effective mentoring relationships in these formal programs. Building trusting relationships may be one such path to improving the effectiveness of formal relationships.

Additionally, mentoring researchers have not adequately uncovered personality's influence on successful mentoring relationships (Chandler, Kram, & Yip, 2011; Wanberg, Welsh, & Hezlett, 2003). Studies mainly assess the influence of personality in initiating mentoring relationships and the effectiveness of mentor support (Turban & Lee, 2007); fewer studies examine the effects of personality on the outcomes of mentoring relationships (Turban & Lee, 2007). Studying mentee personality will demonstrate the types of traits that ultimately contribute to positive mentee outcomes and overall effectiveness of mentoring relationships.

To understand how personality contributes to mentoring and further explore how trust impacts effective mentoring relationships, we examine how mentee proactive personality interacts with mentee perceptions of trust in their mentor and positive mentee outcomes – job satisfaction, well-being, job engagement, and relationship quality. In the following sections, we review extant research that supports our proposed hypotheses.

Mentee Trust as a Predictor of Workplace Outcomes

Mentoring can be one of the most formative relationships in an individual's professional growth at any stage in their career (Eby, Rhodes, & Allen, 2007; Kram & Hall, 1991). Mentoring is a relationship between a person with expertise (mentor) and a person with less experience (mentee) that leads to the professional and psychosocial development of the latter person (Kram, 1985). Mentoring is a unique relationship from other professional relationships because the mentor provides different types of support (most often career and psychosocial support) with the main purpose of *helping* the mentee (Eby, et al., 2007).

Mentoring relationships can be formal or informal. Informal mentoring is a spontaneous relationship, while formal mentoring involves organizational oversight, usually beginning with assigning mentoring pairs (Forret, Turban, & Dougherty, 1996; Raabe & Beehr, 2006; Ragins et al., 2000; Underhill, 2006). The benefits of informal relationships likely exceed those of formal relationships because informal relationships are based on mutual attraction and dyads more easily develop trust and therefore higher relationship quality (e.g. Allen & Eby, 2003; Ragins & Cotton, 1999; Underhill, 2006).

Trust is essential for the effectiveness of working relationships (Van der Werff & Buckley, 2014) and within mentoring relationships. Trust has been defined many ways (e.g. Gillespie, 2012; Van der Werff & Buckley, 2014), but researchers tend to agree that trust requires people to willingly be vulnerable or rely on one another (Costa, Roe, & Taillieu, 2001). Trust can come from a

number of sources, including the trustor, trustee, and relationship itself (Dietz & Den Hartog, 2006; Mayer, Davis, & Schoorman, 1995). The trustor brings individual factors such as the propensity to trust others, cultural values, and politics. The trustee's personal traits and past behavior indicate their trustworthiness. The stability of the relationship indicates how invested one should become in the relationship and how much of an affective bond the pair can form (Dietz & Den Hartog, 2006; Mayer et al., 1995).

Trust in mentors is associated with greater relationship quality (Ragins, 2016), and mentee well-being (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Ragins, 2016), job engagement (e.g. Crawford, LePine, & Rich, 2010), and job satisfaction (Dirks & Ferrin, 2002; Levin, Whitener, & Cross, 2006; McAllister, 1995). When mentees trust their mentors, mentees often feel psychologically safe in their relationship, which cultivates job engagement (Kahn, 1990) and well-being (Dollard & Bakker, 2010) among other positive outcomes. For instance, Legace (1991) demonstrated the importance of trust to relationship quality in both the supervisory and subordinate roles such that greater trust was associated with greater relationship quality. So, in the presence of trust, formal mentoring relationships may be as effective as informal relationships in terms of the above mentoring outcomes.

Moderating Effects of Proactive Personality

Mentor and mentee personality are important to forming trusting relationships and effective mentoring relationships. Thus, proactive personality may strengthen the relationship between trust in mentors and the positive mentee outcomes. Proactive personality is a disposition based on the tendency to take action and influence the environment. Those with proactive personalities find and act upon opportunities, show initiative, and try to make a meaningful impact (Bateman & Crant, 1993); these behaviors have implications for one's career. Specifically, a meta-analysis conducted across 107 studies showed that proactive personality predicted career success (Fuller & Marler, 2009). Extended to mentoring, mentees high in proactive personality should use their mentoring relationships to become successful in their careers more than those who low in proactive personality.

The purpose of the present research is to demonstrate the influence of trust on formal mentoring programs and how mentee personality enhances the relationship between trust in a mentor and positive mentee outcomes, specifically, well-being, relationship quality, job engagement, and job satisfaction.

Hypothesis 1: Proactive personality will moderate the relationship between trust and a) relationship quality, as well as mentee: b) well-being, and c) job engagement.

Methodology

Participants

Respondents were mentees and full-time employees in the same organization as their mentor. The sample consisted of 459 participants (49.9% male, $M_{age} = 36.4$ $SD_{age} = 8.0$). Most participants indicated that their mentor was also their supervisor (64.5%) and met often (45.1%) or very often (39.4%) with their mentor. The majority of participants were in formal mentoring programs (56.9%).

Procedure

All respondents were recruited as part of a Qualtrics study panel. Respondents gave informed consent and confirmed that they were in a mentoring relationship before completing measures. Coefficient alphas for the current study are provided in measure descriptions.

Measures

Proactive Personality. Proactive Personality is assessed using Bateman and Crant's (1993) measure of Proactive Personality ($\alpha = .90$). This 17-item measure assessed the degree a mentee takes action in their life. A sample item from this scale is "I am constantly on the lookout for new ways to improve my life."

Trust. Trust was assessed using Mayer and Davis' (1999) Organizational Trust Instrument. This 21-item measure assessed four dimensions of trust: the mentor's ability ("My mentor is very capable of performing their job," $\alpha = .91$), the mentor's benevolence (e.g., "My mentor is very concerned about my welfare," $\alpha = .89$), the mentor's integrity ("I never have to wonder whether my mentor will stick to their word," $\alpha = .90$), and general trust toward the mentor ("I would be willing to let my mentor have complete control over my future in this company," $\alpha = .14$).

Relationship Quality. Relationship Quality was measured using Allen and Eby's (2003) five-item relationship quality measure, modified to address the mentee's perspective ($\alpha = .91$). A sample item from the measure is "My mentor and I enjoy a high-quality relationship"

Job Engagement. Job Engagement is measured using Rich, LePine, and Crawford's (2010) 18-item, three-dimensional scale: Physical ($\alpha = .90$), Affective ($\alpha = .93$), and Cognitive ($\alpha = .92$) engagement. Overall scale alpha was .96.

Well-being. Research suggests well-being should be measured using multiple scales to reduce error and bias (Diener, 1994; 2000; Ganster, 2008; Pavot, 2018). Here, we measured Well-Being through job affect and life satisfaction, using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) (Van Katwyk, Fox, Spector, & Kelloway, 2000) and the Satisfaction with Life Scale (SWLS) (Diener, Emmons, Larsen, & Sharon, 1985).

JAWS is a 30-item scale assessing how an employee feels toward their job given a certain time period (here, the past 30 days). JAWS consists of four dimensions: high pleasure-high arousal (HPHA) (e.g. "excited;" $\alpha = .91$), high pleasure-low arousal (e.g. "satisfied;" $\alpha = .86$), low pleasure-high arousal (e.g. "furious;" $\alpha = .87$), and low pleasure-low arousal (e.g. "bored;" $\alpha = .87$). Overall scale α was .77. SWLS is a five-item scale assessing life satisfaction ($\alpha = .92$). A sample item from this scale is "I am satisfied with my life."

Results

To test the hypotheses, we conducted a two-way linear interaction via regression analysis in R Studio. Trust variables and Proactive Personality were first mean-centered. We then calculated the main effects, then tested the interaction. Interactions were plotted setting proactive personality at the following levels: -1 SD below the mean (low), the mean, and +1 SD above the mean (high).

Hypothesis 1a proposed that Proactive Personality will moderate the relationship between Trust and Relationship Quality. The four dimensions of Trust and Proactive Personality explained 65% of the variance in ratings of Relationship Quality ($R^2 = .645$, $F = 164.67$, $p < .001$). Beta weights for each of the five predictors were significant. The interaction terms were entered as a set in step 2, and explained an additional .9% of the variance in Relationship Quality ($\Delta R^2 = .009$, $F = 2.08$, $p < .01$), thus supporting Hypothesis 1a. As shown in Table 1, the moderating effect was carried by the interaction of Proactive Personality and Ability Trust ($\beta = .11$) and Proactive Personality and Integrity Trust ($\beta = -.15$).

Figure 1 shows the simple slopes of Ability Trust on Relationship Quality at three levels of Proactive Personality. The simple slope of Ability Trust on Relationship Quality at low Proactive Personality is significant ($b = .65$, $p < .01$), at mean Proactive Personality is significant ($b = .73$, $p < .01$), and at high Proactive Personality is significant ($b = .82$, $p < .01$). Figure 2 shows the simple slopes of Integrity Trust on Relationship Quality at three levels of Proactive Personality. The simple slope of Integrity Trust on Relationship Quality at low Proactive Personality is significant ($b = .78$, $p < .01$), at mean Proactive Personality is significant ($b = .67$, $p < .01$), and at high Proactive Personality is significant ($b = .55$, $p < .01$).

Hypothesis 1b proposed that Proactive Personality will moderate the relationship between Trust and Well-Being. Beginning with Satisfaction with Life, the four dimensions of Trust and Proactive Personality explained 23% of the variance in ratings of Satisfaction with Life ($R^2 = .23$, $F = 27.65$, $p < .01$) (see Table 2). Beta weights for all predictors except integrity trust were significant. The interaction terms were entered again in step 2 and explained an additional 3% of the variance in Life Satisfaction ($\Delta R^2 = .03$, $F = 4.61$, $p < .01$), thus supporting Hypothesis 1b. The moderating effect was carried by the interaction of Proactive Personality and Ability Trust ($\beta = -.20$, see Figure 3) and Proactive Personality and Benevolence Trust ($\beta = .18$, see Figure 4).

The next measure of well-being is JAWS. As shown in Table 3, the four dimensions of Trust and Proactive Personality explained 33% of the variance in ratings of the HPHA subdimension of JAWS ($R^2 = .33$, $F = 43.76$, $p < .01$). Proactive Personality is the only significant beta weight. The interaction terms were entered again in step 2 and explain 0% of the variance in HPHA ($\Delta R^2 = 0$, $F = 0.00$, n.s.), thus not supporting Hypothesis 1b.

The four dimensions of Trust and Proactive Personality explained 33% of the variance in ratings of the HPLA subdimension of JAWS ($R^2 = .33$, $F = 44.43$, $p < .01$) (see Table 3). Beta weights for all predictors were significant. The interaction terms were entered again in step 2 and explain 0% of the variance in HPLA ($\Delta R^2 = 0$, $F = 0.00$, n.s.), thus not support Hypothesis 1b.

The four dimensions of Trust and Proactive Personality explained 16% of the variance in ratings of the LPHA subdimension of JAWS ($R^2 = .16$, $F = 17.09$, $p < .01$) (see Table 3). Beta weights for all predictors, aside from Ability and Benevolence Trust, were significant. The interaction terms were entered again in step 2 and explain an additional 3% of the variance in LPHA ($\Delta R^2 = .03$, $F = 4.24$, $p < .01$), thus supporting Hypothesis 1b. However, no interaction terms were significant.

The four dimensions of Trust and Proactive Personality explained 23% of the variance in ratings of the LPLA subdimension of JAWS ($R^2 = .23$, $F = 26.88$, $p < .01$) (see Table 3). Beta weights for all predictors, aside from Ability and Benevolence Trust, were significant. The interaction terms were entered again in step 2 and explain an additional 2% of the variance in LPLA ($\Delta R^2 = .02$, $F = 3.05$, $p < .05$), thus supporting Hypothesis 1b. However, no interaction terms were significant. Considering the mixed results of the moderating effects on SWLS and JAWS, Hypothesis 1b is partially supported.

Hypothesis 1c proposed proactive personality will moderate the relationship between Trust and Job Engagement. While the main effects of dimensions of trust and proactive personality were significant predictors of all three dimensions of Job Engagement, the interaction effects were not significant for any dimension (see Table 4). Therefore, Hypothesis 1c was not supported.

Discussion

The purpose of this study was to better understand how proactive personality moderates the influence of trust on mentoring outcomes. We tested the relationship joint effects of four dimensions of mentee trust in the mentor and proactive personality on the outcomes of Relationship Quality, Life Satisfaction, Affective Well-Being, and Job Engagement. The results showed that Proactive Personality moderated the relationship between mentor trust and Relationship Quality, Life Satisfaction, and some dimensions of Affective Well-Being. It did not moderate effects on Job Engagement.

The results demonstrate that formal mentoring programs can be as effective as informal mentoring programs when mentees trust their mentors. Also, proactive personality served as a meaningful moderator between the mentee's trust in their mentor's ability and relationship quality, the mentee's trust in their mentor's integrity and relationship quality, the mentee's trust in their mentor's ability and affective job engagement, the mentee's trust in their mentor's integrity and affective job engagement. Interestingly, these findings indicate that mentees high in proactive personality do not always rely on

trusting their mentors for positive outcomes. Mentees lower in proactive personality may be more reliant on trusting their mentors to gain positive outcomes from their relationship. More specifically, mentees lower in proactive personality may need to trust their mentor's integrity and ability to enjoy higher relationship quality with their mentor and affective job engagement.

Lower proactive personality mentees may need an external source to redirect their energy toward achieving positive mentoring outcomes, while mentees higher in proactive personality are self-directed and do not need an external source. Some studies have shown that proactive individuals take initiative in their careers, which explains why some of those individuals seek mentoring relationships (Fuller & Marler, 2009; Seibert, Kraimer, & Crant, 2001; Turban & Dougherty, 1994). A proactive mentee would seek a mentoring relationship in order to further their career. Because a proactive person is also goal directed, a proactive mentee could accomplish tasks outside the context of their mentoring relationship (Wanberg, Kammeyer-Mueller, & Marchese, 2006).

The present study demonstrates a unique contribution to the mentoring literature because few studies have found how to increase the effectiveness of formal mentoring programs. Additionally, few studies focus on trust in mentoring relationships, mentee proactive personality, and the level or type of support mentees higher or lower on proactive personality would need. Specifically, these findings suggest mentees lower on proactive personality may need to meet more frequently than their more highly proactive counterpart.

This study is not without limitations. As this study was a cross-sectional design, it is not possible to conclude causal relationships exist and in what direction. Additionally, all ratings (including Trust and Relationship Quality) were only from the perspective of the mentee. This research does not study how to cultivate trust in organizational settings. Future research should learn how to best form trust in formal mentoring programs. Therefore, future researcher needs to investigate whether spontaneous relationship formation is related to trust in mentoring relationships.

References

Allen, T. D. & Eby L.T. (2003). Relationship effectiveness for mentors: Factors associated with learning and quality. *Journal of Management*, 29, 469-486. doi: 10.1016/S01492063_03_00021-7.

Allen, T. D., Poteet, M. L., Eby, L. T., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89, 127–136. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.127>

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, *14*, 103–118. <https://doi.org/10.1007/BF01213415>

Chandler, D., Kram, K., & Yip, J. (2011). An ecological systems perspective on mentoring at work: A review and future prospects. *The Academy of Management Annals*, *5*, 519–570. <https://doi.org/10.1080/19416520.2011.576087>

Chao, G. T., Walz, P.M., G. T., & Gardner, P. D. (1992). Formal and informal mentorships: A comparison on mentoring functions and contrast with nonmentored counterparts. *Personnel Psychology*, *45*, 619–636. <https://doi.org/10.1111/j.17446570.1992.tb00863.x>

Costa, A. C., Roe, R. A., & Taillieu, T. (2001). Trust within teams: The relation with performance effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *10*, 225–244. <https://doi.org/10.1080/13594320143000654>

Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, *95*, 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 499–512. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, *31*, 103–157.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, *55*, 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, *49*, 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13

Dietz, G., & Den Hartog, D. N. (2006). Measuring trust inside organisations. *Personnel Review*, *35*, 557–588. <https://doi.org/10.1108/00483480610682299>

Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 611–628.

Dollard, M. F. & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*, 579–599. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>

Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T., & DuBois, D. L. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *Journal of Vocational Behavior*, *72*, 254–267. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.005>

Eby, L. T., Allen, T. D., Hoffman, B. J., Baranik, L. E., Sauer, J. B., Baldwin, S., ... Evans, S. C. (2013). An interdisciplinary meta-analysis of the potential antecedents, correlates, and consequences of protégé perceptions of mentoring. *Psychological Bulletin*, *139*, 441–476. <https://doi.org/10.1037/a0029279>

Eby, L.T., Rhodes, J. E., & Allen, T. D. (2007). Definition and evolution of mentoring. In T. D. Allen & L.T. Eby (Eds.), *The Blackwell handbook of mentoring: A multiple perspectives approach* (pp. 7-17). Malden, MA: Blackwell Publishing.

Ensher, E. A., Grant-Vallone, E. J., & Marelich, W. D. (2002). Effects of perceived attitudinal and demographic similarity on protégés' support and satisfaction gained from their mentoring relationships. *Journal of Applied Social Psychology, 32*, 1407–1430. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb01444.x>

Ensher, E. A., & Murphy, S. E. (1997). Effects of Race, Gender, Perceived Similarity, and Contact on Mentor Relationships. *Journal of Vocational Behavior, 48*(1), 460–481.

Forret, M. L., Turban, D. B., & Dougherty, T. W. (1996). Issues facing organizations when implementing formal mentoring programmes. *Leadership & Organization Development Journal, 17*, 27–30.

Fuller, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 329–345. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2009.05.008>

Ganster, D. C. (2008). Measurement challenges for studying work-related stressors and strains. *Human Resource Management Review, 18*, 259–270.

Gillespie, N. (2012). Measuring trust in organizational contexts: an overview of survey-based measures. In F. Lyon, G. Möllering, & M. N. K. Saunders (Eds.), *Handbook of research methods on trust*. Northampton, MA: Edward Elgar.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*, 692–724.

Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work*. Glenview, IL: Scott, Foresman.

Kram, K. E., & Hall, D. T. (1989). Mentoring as an antidote to stress during corporate trauma. *Human Resource Management, 28*, 493–510. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930280405>

Kram, K. E., & Ragins, B. R. (2007). The landscape of mentoring in the 21st century. In B. R. Ragins & K. E. Kram (Eds.), *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice* (pp. 659–687). Los Angeles, CA: Sage Publications.

Korsgaard, M. A., Brower, H. H., & Lester, S. W. (2015). It isn't always mutual: A critical review of dyadic trust. *Journal of Management, 41*, 47–70. <https://doi.org/10.1177/0149206314547521>

Legace, R. (1991). An exploratory study of reciprocal trust between sales managers and salespersons. *The Journal of Personal Selling and Sales Management, 11*, 49–58.

Levin, D. Z., Whitener, E. M., & Cross, R. (2006). Perceived trustworthiness of knowledge sources: The moderating impact of relationship length. *Journal of Applied Psychology, 91*, 1163–1171.

Mayer, R. C., & Davis, J. H. (1999). The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology, 84*, 123-136.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review, 20*, 709–34.

McAllister, D. J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal, 38*, 24–59.

Pavot, W. (2018). The cornerstone of research on subjective well-being: Valid assessment methodology. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.

Raabe, B. & Beehr, T. A. (2003). Formal mentoring versus supervisor and coworker relationships: Differences in perceptions and impact. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 271-293. doi: 10.1002/job.193

Ragins, B. R., & Cotton, J. L. (1999). Mentor functions and outcomes: A comparison of men and women informal and informal mentoring relationships. *Journal of Applied Psychology*, 84, 529–550.

Ragins, B. R., Cotton, J. L., & Miller, J. S. (2000). Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes. *Academy of Management Journal*, 43, 1177-1194.

Ragins, B. R. (2016). From the ordinary to the extraordinary: High-quality mentoring relationships at work. *Organizational Dynamics*, 45, 228–244.

Saks, A. M. & Gruman, J. A. (2014). What do we really know about employee engagement? *Human Resources and Development Quarterly*, 25, 155–182.

Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217–1227

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management* (pp. 135–177). Greenwich, CT: Information Age Publishers.

Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54, 845-874. doi:10.1111/j.1744-6570.2001.tb00234.x

Underhill, C. M. (2006). The effectiveness of mentoring programs in corporate settings: A meta-analytical review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 292–307.

Van der Werff, L., & Buckley, F. (2014). Getting to know you: A longitudinal examination of trust cues and trust development during socialization. *Journal of Management*, 43, 742–770. <https://doi.org/10.1177/0149206314543475>

Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 219–230.

Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J., & Marchese, M. (2006). Mentor and protégé predictors and outcomes of mentoring in a formal mentoring program. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 410–423. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.010>

Wanberg, C., Welsh, E. & Hezlett, S. (2003). Mentoring research: A review and dynamic process model. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 39-124.

Table 1. *Summary of Linear Regression Analysis for Variables Predicting Relationship Quality*

Variable	Model 1			Model 2		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
General Trust	.08	.04	.07*	.08	.04	.07*
Integrity Trust	.27	.06	.24**	.25	.06	.23**
Ability Trust	.19	.05	.15**	.23	.07	.18**
Benevolence Trust	.35	.05	.34**	.33	.05	.33**
Proactive	.19	.03	.19**	.19	.03	.19**
ProactiveX General Trust				-.03	.05	-.02
ProactiveX Integrity Trust				-.20	.08	-.15**
ProactiveX Ability Trust				.14	.07	.11*
ProactiveX Benevolence Trust				.06	.06	.02
R^2		.645			.654	
ΔR^2		.65			.009	
<i>F</i> for change in R^2		164.67**			2.98*	

Note: All variants of trust and proactive personality are centered at their means. “Proactive” indicates proactive personality.

$N = 459$

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Table 2. Summary of Linear Regression Analysis for Variables Predicting Satisfaction with Life

Variable	Model 1			Model 2		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
General Trust	-.21	.09	-.10*	-.23	.09	-.11*
Integrity Trust	.23	.15	.12	.30	.15	.16
Ability Trust	-.44	.13	-.20**	-.69	.17	-.31**
Benevolence Trust	.48	.13	.27**	.56	.13	.32**
Proactive	.59	.08	.34**	.59	.08	.34**
ProactiveX General Trust				.07	.12	.03
ProactiveX Integrity Trust				-.08	.20	-.03
ProactiveX Ability Trust				-.46	.17	-.20**
ProactiveX Benevolence Trust				.39	.16	.18*
R^2			.23			.26
ΔR^2			.23			.03
<i>F</i> for change in R^2			27.65**			4.61**

Note: All variants of trust and proactive personality are centered at their means. "Proactive" indicates proactive personality.

$N = 459$

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Table 3. Summary of Linear Regression Analysis for Variables Predicting JAWS

Variable	Model 1			Model 2		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
General Trust	-.20	.07	-.12**	-.18	.07	-.11*
Integrity Trust	-.27	.12	-.18*	-.24	.12	-.16
Ability Trust	.12	.11	.07	-.08	.13	-.04
Benevolence Trust	-.17	.10	-.12	-.18	.20	-.13
Proactive	-.36	.06	-.26**	-.35	.07	-.25**
ProactiveX General Trust				-.03	.10	-.01
ProactiveX Integrity Trust				.02	.16	.01
ProactiveX Ability Trust				-.22	.13	-.13
ProactiveX Benevolence Trust				-.10	.13	-.06
R^2		.23			.25	
ΔR^2		.23			.02	
<i>F</i> for change in R^2		26.88**			3.05*	

Note: All variants of trust and proactive personality are centered at their means. "Proactive" indicates proactive personality.

Models 1 and 2 represent the LPLA subdimension of JAWS. Models 3 and 4 represent the HPLA subdimension of JAWS. Models 5 and 6 represent the HPHA subdimension of JAWS. Models 7 and 8 represent the LPHA submission of JAWS.

$N = 459$

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Table 3 Continued. Summary of Linear Regression Analysis for Variables Predicting JAWS

Variable	Model 3			Model 4		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
General Trust	-.12	.06	-.09*	-.12	.06	-.09*
Integrity Trust	.22	.09	.18*	.22	.09	.18*
Ability Trust	-.17	.08	-.12*	-.17	.10	-.12
Benevolence Trust	.25	.08	.22**	.25	.08	.22**
Proactive	.45	.05	.41**	.45	.05	.40**
ProactiveX General Trust				.02	.07	.01
ProactiveX Integrity Trust				.05	.12	.04
ProactiveX Ability Trust				-.01	.10	-.01
ProactiveX Benevolence Trust				-.04	.10	-.03
R^2		.33			.33	
ΔR^2		.33			0	
<i>F</i> for change in R^2		44.43**			0.00 ns	

Note: All variants of trust and proactive personality are centered at their means. "Proactive" indicates proactive personality.

Models 1 and 2 represent the LPLA subdimension of JAWS. Models 3 and 4 represent the HPLA subdimension of JAWS. Models 5 and 6 represent the HPHA subdimension of JAWS. Models 7 and 8 represent the LPHA submission of JAWS.

$N = 459$

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Table 3 Continued. Summary of Linear Regression Analysis for Variables Predicting JAWS

Variable	Model 5			Model 6		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
General Trust	-.04	.06	-.03	-.05	.06	-.04
Integrity Trust	.17	.10	.13	.18	.10	.14
Ability Trust	-.10	.08	-.07	-.12	.11	-.08
Benevolence Trust	.15	.08	.13	.16	.08	.13
Proactive	.55	.05	.47**	.53	.05	.46**
ProactiveX General Trust				.08	.008	.05
ProactiveX Integrity Trust				.004	.13	.003
ProactiveX Ability Trust				-.06	.11	-.04
ProactiveX Benevolence Trust				.02	.10	.01
R^2		.33			.33	
ΔR^2		.33			0	
<i>F</i> for change in R^2		43.76**			0.00 ns	

Note: All variants of trust and proactive personality are centered at their means. "Proactive" indicates proactive personality.

Models 1 and 2 represent the LPLA subdimension of JAWS. Models 3 and 4 represent the HPLA subdimension of JAWS. Models 5 and 6 represent the HPHA subdimension of JAWS. Models 7 and 8 represent the LPHA submission of JAWS.

$N = 459$

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Table 3 Continued. Summary of Linear Regression Analysis for Variables Predicting JAWS

Variable	Model 7			Model 8		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
General Trust	-.20	.008	-.13**	-.19	.08	-.12*
Integrity Trust	-.29	.12	-.20*	-.27	.12	-.18*
Ability Trust	.08	.11	.04	-.06	.14	-.04
Benevolence Trust	-.04	.10	-.03	-.07	.11	-.05
Proactive	-.29	.07	-.21**	-.28	.07	-.21**
ProactiveX General Trust				.02	.10	.01
ProactiveX Integrity Trust				-.12	.16	-.07
ProactiveX Ability Trust				-.10	.14	-.06
ProactiveX Benevolence Trust				-.14	.13	-.08
R^2		.16			.19	
ΔR^2		.16			.03	
F for change in R^2		17.09**			4.24**	

Note: All variants of trust and proactive personality are centered at their means. "Proactive"

indicates proactive personality.

Models 1 and 2 represent the LPLA subdimension of JAWS. Models 3 and 4 represent the HPLA subdimension of JAWS. Models 5 and 6 represent the HPHA subdimension of JAWS.

Models 7 and 8 represent the LPHA submission of JAWS.

$N = 459$

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Table 4. Summary of Linear Regression Analysis for Variables Predicting Job Engagement

Variable	Model 1			Model 2		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
General Trust	-.04	.04	-.04	-.06	.05	-.05
Integrity Trust	.17	.07	.16*	.16	.07	.15*
Ability Trust	.27	.06	.22**	.35	.08	.28**
Benevolence Trust	.05	.06	.05	.03	.06	.03
Proactive	.36	.04	.38**	.35	.04	.37
ProactiveX General Trust				.08	.06	.05
ProactiveX Integrity Trust				-.28	.09	-.22**
ProactiveX Ability Trust				.16	.08	.13*
ProactiveX Benevolence Trust				.08	.08	.07
R^2		.42			.43	
ΔR^2		.42			.01	
F for change in R^2		64.95**			2.09 ns	

Note: All variants of trust and proactive personality are centered at their means. "Proactive" indicates proactive personality.

Models 1 and 2 represent the Affect subdimension of JES. Models 3 and 4 represent the Physical subdimension of JES. Models 5 and 6 represent the Cognitive subdimension of JES.

$N = 459$

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Table 4 Continued. Summary of Linear Regression Analysis for Variables Predicting Job Engagement

Variable	Model 3			Model 4		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
General Trust	-.03	.04	-.03	-.04	.04	-.05
Integrity Trust	.03	.06	.04	.05	.06	.06
Ability Trust	.44	.05	.44**	.41	.07	.41**
Benevolence	-.05	.05	-.06	-.05	.05	-.07
Trust						
Proactive	.25	.03	.32**	.24	.03	.31**
ProactiveX General Trust				.08	.05	.07
ProactiveX Integrity Trust				-.13	.08	-.12
ProactiveX Ability Trust				-.02	.07	-.02
ProactiveX Benevolence Trust				.02	.06	.02
R^2		.39			.40	
ΔR^2		.39			.01	
<i>F</i> for change in R^2		58.26**			1.91 ns	

Note: All variants of trust and proactive personality are centered at their means. "Proactive" indicates proactive personality.

Models 1 and 2 represent the Affect subdimension of JES. Models 3 and 4 represent the Physical subdimension of JES. Models 5 and 6 represent the Cognitive subdimension of JES.

$N = 459$

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Table 4 Continued. Summary of Linear Regression Analysis for Variables Predicting Job Engagement

Variable	Model 5			Model 6		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
General Trust	-.10	.04	-.10*	-.12	.04	-.11**
Integrity Trust	.10	.07	.10	.13	.07	.13
Ability Trust	.39	.06	.34**	.33	.08	.29**
Benevolence Trust	-.06	.06	-.06	-.05	.06	-.05
Proactive	.31	.04	.35**	.30	.04	.34**
ProactiveX General Trust				.09	.06	.07
ProactiveX Integrity Trust				-.06	.09	-.06
ProactiveX Ability Trust				-.11	.08	-.09
ProactiveX Benevolence Trust				.09	.08	.08
R^2		.35			.36	
ΔR^2		.35			.01	
<i>F</i> for change in R^2		48.41**			1.79 ns	

Note: All variants of trust and proactive personality are centered at their means. "Proactive" indicates proactive personality.

Models 1 and 2 represent the Affect subdimension of JES. Models 3 and 4 represent the Physical subdimension of JES. Models 5 and 6 represent the Cognitive subdimension of JES.

$N = 459$

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Figure 1. Differential Effect of Ability Trust on Relationship Quality by Proactive Personality

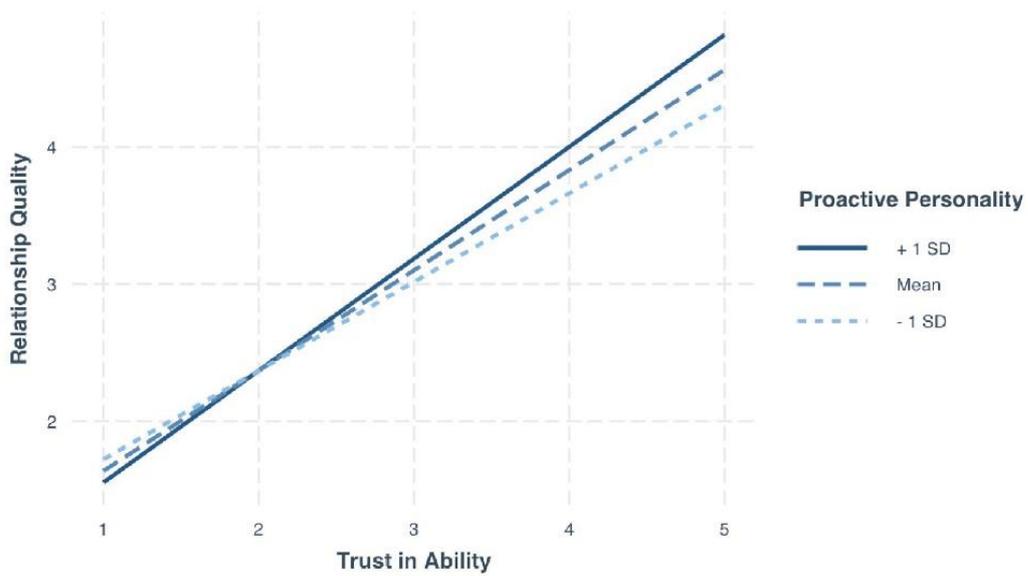


Figure 2. Differential Effect of Integrity Trust on Relationship Quality by Proactive Personality.

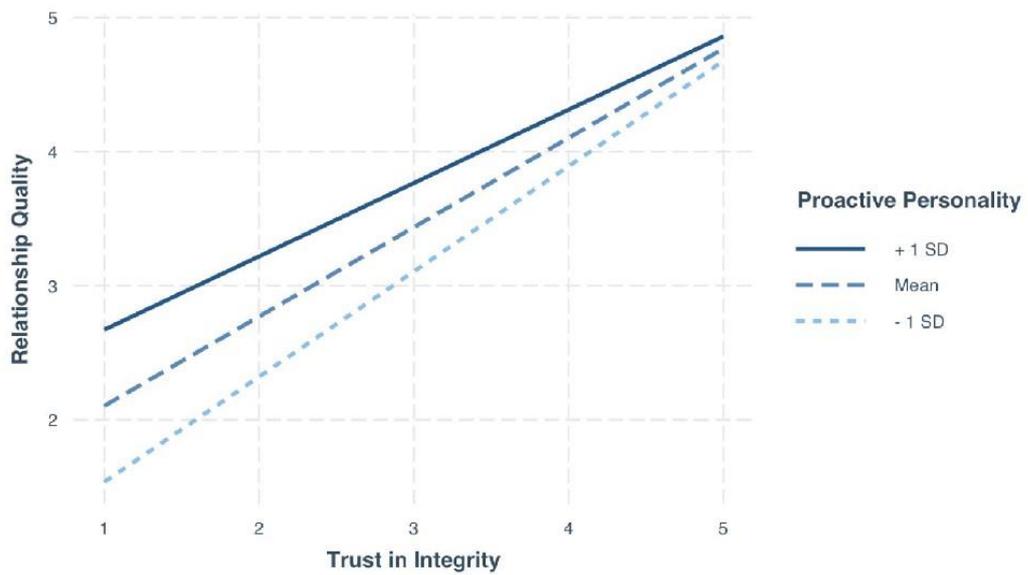


Figure 3. Plot of the Interaction of Proactive Personality on Trust in Ability and Satisfaction with Life.

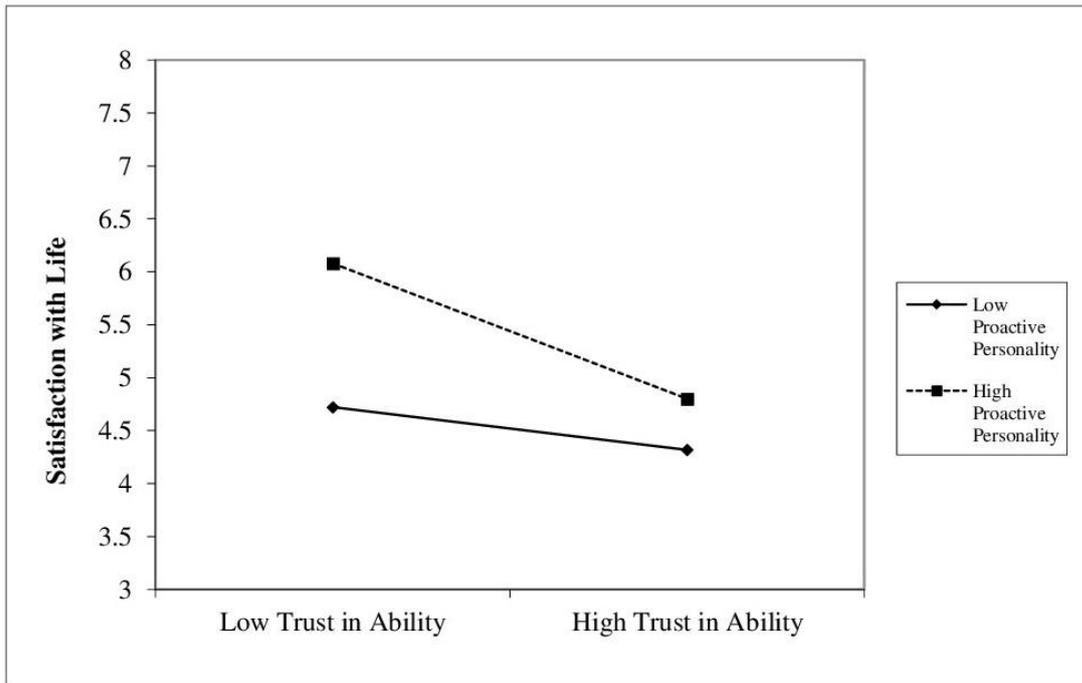
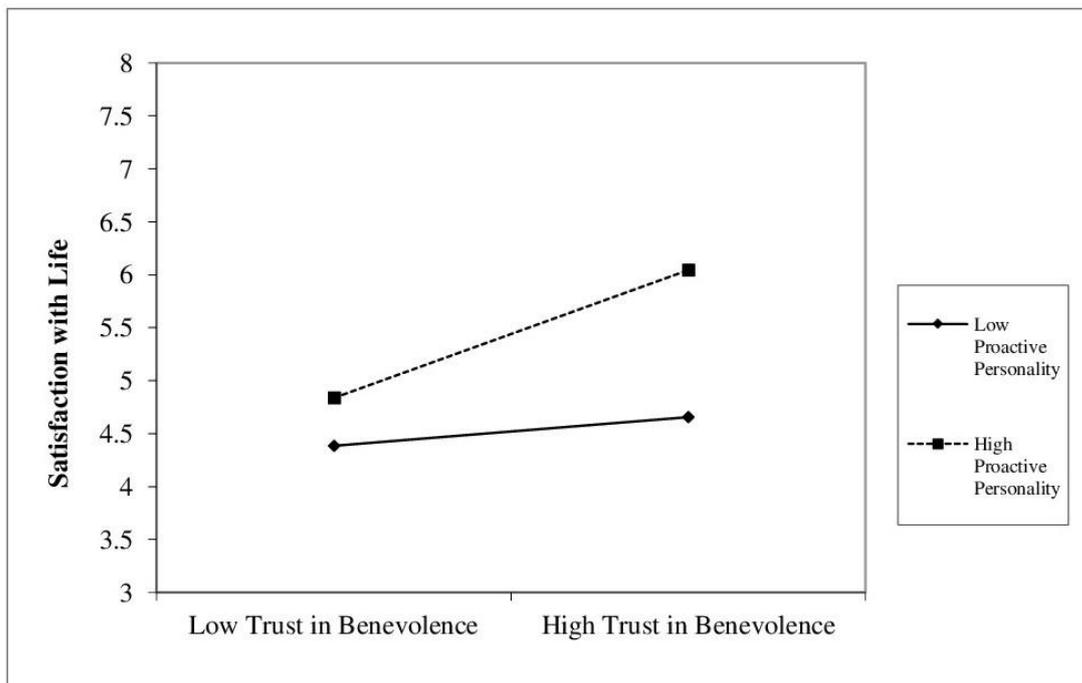


Figure 4. Plot of the Interaction of Proactive Personality on Trust in Benevolence and Satisfaction with Life.



КОГДА ДОВЕРИЕ К НАСТАВНИКУ ИМЕЕТ ЗНАЧЕНИЕ. РОЛЬ ПРОАКТИВНОСТИ ЛИЧНОСТИ⁸

*Мариса А. Розен, PhD,
Университет штата Колорадо (Форт - Коллинз, США)*

*Курт Крейгер, PhD, профессор,
заведующий кафедрой менеджмента,
Университет Мемфиса (Мемфис, США)*

Аннотация

Доверие является недостаточно изученной областью в научной литературе, посвященной наставничеству. Исследователи должны лучше понимать роль доверия в программах формального наставничества и программах работы с проактивной личностью. Настоящее исследование раскрывает, как доверие повышает эффективность программ формального наставничества. Кроме того, полученные данные показывают, как наставляемые с низкой проактивностью полагаются на своих наставников в большей степени, нежели остальные.

Резюме

Наставничество имеет множество положительных эффектов, как для наставников, так и для наставляемых. Доверие представляет собой недостаточно изученную в научной литературе по наставничеству область, исследование которой способствует нашему пониманию положительных результатов наставничества. Кроме того, исследователям необходимо дополнительно изучить, какие качества наставляемых определяют успех отношений в рамках наставничества. В настоящем исследовании рассматривается регулирующее влияние проактивности личности на взаимосвязь между доверием к отношениям наставничества и результатами наставничества. Результаты исследования показывают, что наставляемые с более низкой проактивностью личности могут в большей степени доверять своим наставникам, чем наставляемые с более высокой проактивностью личности.

Влияние особенностей личности наставляемого на эффективность наставничества

За последние три десятилетия исследователи отметили положительное влияние наставничества на организационные результаты. Исследования показывают, что у людей, прошедших программу наставничества, был выше уровень заработных плат, более высокая удовлетворенность карьерой, более серьезные обязательства организационного характера и другие позитивные отношения в рамках отношения к работе (Аллен & Эби, 2003; Аллен, Потит, Эби, Ленц, & Лима, 2004; Крам & Рагинс, 2007; Раабе & Бихр, 2003; Рагинс, Коттон & Миллер, 2000). Высокое качество отношений важно для наставничества, так как оно улучшает результаты наставляемых (Эби и соавторы, 2013;

⁸ Статья была представлена на XI конференции «Организационная психология: люди и риски», Саратовский государственный университет, 24 апреля 2020 г.

Рагинс, 2016). Одним из важнейших, но при этом недостаточно изученных, требований к высокому качеству отношений является доверие. Таким образом, чтобы выяснить, как доверие способствует эффективным отношениям наставничества, необходимо проводить дальнейшие исследования.

Положительные результаты отношений наставничества привлекают организации и побуждают их к реализации формальных программ наставничества (Эби, Аллен, Эванс, Нг & Дюбуа, 2008). Поскольку формальные программы обычно менее эффективны, чем неформальное наставничество (Чао и соавторы, 1992; Рагинс & Коттон, 1999; Рагинс и соавторы, 2000), практический вопрос заключается в том, как можно способствовать возникновению эффективных отношений наставничества в рамках этих формальных программ. Построение доверительных отношений может быть одним из таких путей повышения эффективности формальных отношений.

Кроме того, исследователи в области наставничества недостаточно раскрыли влияние личностных особенностей на успешные отношения наставничества (Чендлер, Крам, & Йип, 2011; Ванберг, Уэлш, & Хезлетт, 2003). Исследования в основном оценивают влияние личности на инициирование отношений наставничества и эффективность поддержки от наставников (Турбан & Ли, 2007); меньшее количество исследований посвящено изучению влияния личности на результаты отношений наставничества (Турбан & Ли, 2007). Изучение личности наставляемого продемонстрирует типы черт, которые, в конечном итоге, способствуют положительным результатам наставляемого и общей эффективности отношений наставничества.

Чтобы понять, какой вклад личностные особенности вносят в наставничество и дополнительно исследовать, как доверие влияет на эффективность отношений наставничества, мы изучим, как проактивная личность наставляемого взаимодействует с восприятием наставляемым доверия к своему наставнику и положительными результатами наставничества, а именно, удовлетворенностью работой, благополучием, вовлеченностью в работу и качеством отношений. В следующих разделах мы рассмотрим существующие исследования, которые подтверждают предложенные нами гипотезы.

Доверие наставляемого как средство прогнозирования результатов на рабочем месте

Наставничество может являться одним из самых эффективных видов отношений, способствующих профессиональному росту человека на любом этапе его карьеры (Эби, Роудс & Аллен, 2007; Крам & Холл, 1991). Наставничество - это отношения между человеком с опытом (наставником) и человеком с меньшим опытом (наставляемым), которые ведут к профессиональному и психосоциальному развитию последнего

(Крам, 1985). Наставничество - это уникальные отношения, отличающиеся от других профессиональных отношений тем, что наставник оказывает различные виды поддержки (чаще всего карьерная и психосоциальная поддержка) с главной целью *помочь* наставляемому (Эби и соавторы, 2007).

Наставнические отношения могут быть формальными или неформальными. Неформальное наставничество - это спонтанные отношения, в то время как формальное наставничество включает в себя организационный контроль, обычно начинающийся с назначения пар в рамках отношений наставничества (Форрет, Турбан, & Доферти, 1996; Раабе & Бихр, 2006; Рагинс с соавторами, 2000; Андерхилл, 2006). Преимущества неформальных отношений, вероятно, превосходят преимущества формальных отношений, потому что неформальные отношения основаны на взаимной симпатии, а работа в паре легче развивает доверие и, следовательно, более высокое качество отношений (например, Аллен & Эби, 2003; Рагинс & Коттон, 1999; Андерхилл, 2006).

Доверие важно для эффективности рабочих отношений (Ван дер Верфф & Бакли, 2014) и отношений наставничества. Доверию давали множество определений (например, Гиллесли, 2012; Ван дер Верфф & Бакли, 2014), но исследователи склонны соглашаться с тем, что доверие требует, чтобы люди добровольно становились уязвимыми или полагались друг на друга (Коста, Роу, & Тийллия, 2001). Доверие может возникать из ряда источников, включая человека, который доверяет, человека, которому доверяют, и самих отношений (Диец & Ден Хартог, 2006; Мэйер, Дэвис & Шурман, 1995). Человек, который доверяет, характеризуется индивидуальными факторами, такими как: склонность доверять другим, культурные ценности и политические взгляды. Личные качества человека, которому доверяют, и его поведение в прошлом указывают на его надежность и то, что он заслуживает доверия. Стабильность отношений показывает, насколько сильно нужно быть вовлеченным в отношения и сколько эмоциональных связей может образовать пара (Диец & Ден Хартог, 2006; Мэйер и соавторы, 1995).

Доверие к наставнику связано с более высоким качеством взаимоотношений (Рагинс, 2016) и благополучием наставляемого (Баккер, Демерути, & Еувема, 2005; Рагинс, 2016), вовлеченностью в работу (например, Кроуфорд, ЛеПайн, & Рич, 2010), и удовлетворенностью работой (Диркс & Феррин, 2002; Левин, Уйатнер, & Кросс, 2006; Макалистер, 1995). Когда наставляемые доверяют своим наставникам, они часто чувствуют себя психологически безопасно в этих отношениях, что способствует вовлечению в работу (Кан, 1990), благополучию (Доллард & Баккер, 2010) и другим положительным результатам. Например, Легас (1991) продемонстрировал важность доверия для качества отношений, как в роли наставника, так и роли наставляемого, так что большее доверие

было связано с более высоким качеством отношений. Таким образом, при наличии доверия формальные отношения наставничества могут быть такими же эффективными, как и неформальные отношения с точки зрения вышеупомянутых результатов наставничества.

Регулирующее влияние на проактивную личность

Личности наставника и наставляемого важны для формирования доверительных отношений и эффективных отношений наставничества. Таким образом, проактивная личность может укрепить взаимосвязь между доверием к наставникам и положительными результатами наставляемых. Проактивная личность характеризуется склонностью, основанная на стремлении действовать и влиять на окружающую среду. Люди с проактивными личностями находят и используют возможности, проявляют инициативу и пытаются оказать значимое влияние (Бэйтман & Крант, 1993); такое поведение имеет существенное значение для карьеры. В частности, мета анализ, проведенный в 107 исследованиях, показал, что проактивность личности является предиктором карьерного успеха (Фуллер & Марлер, 2009). Наставляемые с высокой проактивностью личности, имеющие наставников, используют наставнические отношения, чтобы добиться успеха в своей карьере, в большей степени, нежели наставляемые с низкой проактивностью личности.

Целью настоящего исследования является демонстрация влияния доверия на программы формального наставничества и того, как особенности личности наставляемого улучшают взаимосвязь между доверием к наставнику и положительными результатами наставляемого, в частности, благополучием, качеством отношений, вовлеченностью в работу и удовлетворением от работы.

Гипотеза 1: Проактивность личности будет влиять на регулирование взаимосвязей между доверием и а) качеством отношений, а также: б) благополучием и в) вовлеченностью в работу наставляемого.

Методология

Участники

В качестве респондентов были выбраны наставляемые, являющиеся штатными сотрудниками в той же организации, что и их наставники. Выборка состояла из 459 участников (49,9% мужчин, $M_{age} = 36,4$, $SD_{age} = 8,0$). Большинство участников указали, что их наставник был также их руководителем (64,5%) и часто (45,1%) или очень часто (39,4%) встречались со своим наставником. Большинство участников были в формальных программах наставничества (56,9%).

Процедура

Все респонденты были набраны в качестве группы исследования Куолтрикс (Qualtrics). Респонденты дали осознанное согласие и подтвердили, что они находились в отношениях наставничества до

проведения статистических измерений. Коэффициенты альфа для текущего исследования представлены в описании измерений.

Измерения

Проактивность личности. Проактивность личности измеряется с использованием показателя Проактивной личности Бейтмена и Кранта (1993) ($\alpha = .90$). Это шкала измерения из 17 пунктов определяющая степень, в которой наставляемый предпринимает действия в своей жизни. Примером пункта из этой шкалы является «Я постоянно ищу новые способы улучшить свою жизнь».

Доверие. Доверие измерялось с использованием концепции организационного доверия Мейера и Дэвиса (1999). Данная концепция содержит 21 пункт и определяет четыре аспекта доверия: способности наставника («Мой наставник способен хорошо выполнять свою работу», $\alpha = 0,91$), доброжелательность наставника (например, «Мой наставник очень обеспокоен моим благополучием», $\alpha = .89$), добросовестность наставника («Мне не приходится сомневаться, сдержит ли мой наставник свое слово», $\alpha = .90$) и общее доверие к наставнику («Я хотел бы, чтобы мой наставник имел полный контроль над моим будущим в этой компании», $\alpha = .14$).

Качество отношений. Качество отношений измерялось с использованием критерия качества отношений Аллена и Эби (2003), состоящего из пяти пунктов, измененного с учетом перспективы наставляемого ($\alpha = 0,91$). Примером пункта из этой шкалы является «У меня и у моего наставника высокое качество отношений»

Вовлеченность в работу. Вовлеченность в работу измерялась с использованием состоящей из 18 пунктов трехмерной шкалы Рича, ЛеПайна и Кроуфорда (2010): физическая ($\alpha = 0,90$), эмоциональная ($\alpha = 0,93$) и когнитивная ($\alpha = 0,92$). Общий масштаб альфа был равен 0,96.

Благополучие. Исследования показывают, что благополучие следует измерять с использованием нескольких шкал, чтобы уменьшить погрешность и систематическую ошибку (Динер, 1994; 2000; Ганстер, 2008; Павот, 2018). В настоящей работе мы измерили благополучие через его влияние на работу и удовлетворенность жизнью, используя шкалу эмоционального благополучия, связанного с работой (JAWS) (Ван Катвук, Фокс, Спектор, & Келлоуэй, 2000) и шкалу удовлетворенности жизнью (SWLS) (Динер, Эммонс, Ларсен и Шарон, 1985).

JAWS - это шкала из 30 пунктов, оценивающая отношение сотрудника к своей работе в течение определенного периода времени (здесь - в последние 30 дней). JAWS состоит из четырех измерений: высокое удовлетворение - высокая активация (НРНА) (например, «увлечённый»; $\alpha = 0,91$), высокое удовлетворение - низкая активация (например, «удовлетворенный»; $\alpha = 0,86$), низкое удовлетворение - высокая активация (например, «яростный»; $\alpha = 0,87$) и низкое удовлетворение - низкая активация (например, «скужающий»; $\alpha = 0,87$).

Общий масштаб α 0,77. SWLS представляет собой шкалу из пяти пунктов для оценки удовлетворенности жизнью ($\alpha = 0,92$). Примером пункта из этой шкалы является «Я доволен своей жизнью».

Результаты

Чтобы проверить гипотезы, мы провели двустороннюю линейную интеракцию с помощью регрессионного анализа в R Studio. Переменные доверия и проактивность личности сначала имели усредненные значения. Затем мы рассчитали основные эффекты и протестировали интеракцию. Интеракции строились на основе проактивности личности на следующих уровнях: -1 SD ниже среднего (низкий уровень), среднее значение и +1 SD выше среднего (высокий уровень).

Гипотеза 1а предполагает, что Проактивность Личности будет регулировать взаимосвязь между Доверием и Качеством Отношений. Четыре аспекта Доверия и Проактивности Личности объясняли 65% различий в рейтингах Качества Отношений ($R^2 = .645$, $F = 164.67$, $p < .001$). Бета коэффициенты для каждого из пяти предикторов были значительными. Условия интеракции были введены в виде набора на шаге 2 и объяснили дополнительные 0,9% различий в Качестве Отношений ($\Delta R^2 = .009$, $F = 2.08$, $p < .01$), что подтверждает гипотезу 1а. Как показано в Таблице 1, регулирующее влияние осуществляется посредством взаимодействия между Проактивностью Личности и Доверием в связи со Способностями ($\beta = .11$), а также Проактивностью Личности и Доверием в связи с Добросовестностью ($\beta = -.15$).

На рисунке 1 показаны прямые зависимости Качества Отношений от Доверия в связи со Способностями на трех уровнях Проактивности Личности. Наклон прямой зависимости Качества Отношений от Доверия в связи со Способностями при низкой Проактивности Личности является значительным ($b = .65$, $p < .01$), при средней Проактивности Личности - значительным ($b = .73$, $p < .01$) и при высокой Проактивности Личности - значительным ($b = 0,82$, $p < 0,01$). На рисунке 2 показаны прямые зависимости Качества Отношений от Доверия в связи с Добросовестностью на трех уровнях Проактивности Личности. Наклон прямой зависимости Качества Отношений от Доверия в связи с Добросовестностью при низкой Проактивности Личности является значительным ($b = 0,78$, $p < 0,01$), при средней Проактивности Личности - значительным ($b = 0,67$, $p < 0,01$) и при высокой Проактивности Личности - значительным ($b = .55$, $p < .01$).

Гипотеза 1б предполагает, что Проактивность Личности будет регулировать взаимосвязь между Доверием и Благополучием. Начиная с Удовлетворенности жизнью, четыре аспекта Доверия и Проактивности Личности объясняли 23% различий в оценках Удовлетворенности жизнью ($R^2 = .23$, $F = 27.65$, $p < .01$) (см. Таблицу 2). Бета коэффициенты для всех предикторов, кроме Доверия в связи с Добросовестностью, были

значительными. Условия взаимодействия были введены снова на шаге 2 и объяснили дополнительные 3% различий в удовлетворенности жизнью ($\Delta R^2 = .03$, $F = 4.61$, $p < .01$), тем самым поддерживая гипотезу 1б. Регулирующее влияние осуществлялось посредством взаимодействия между Проактивностью Личности и Доверием в связи со Способностями ($\beta = -.20$, см. Рисунок 3), а также Проактивностью Личности и Доверием в связи с Доброжелательностью ($\beta = .18$, см. Рисунок 4).

Следующая оценка благополучия - JAWS. Как показано в Таблице 3, четыре аспекта Доверия и Проактивности Личности объяснили 33% различий в оценках под-аспекта НРНА из JAWS ($R^2 = .33$, $F = 43.76$, $p < .01$). Проактивность Личности является единственным значительным бета коэффициентом. Условия взаимодействия были введены снова на шаге 2 и объяснили 0% различий в НРНА ($\Delta R^2 = 0$, $F = 0.00$, не существенно), таким образом, не поддерживая гипотезу 1б.

Четыре аспекта Доверия и Проактивности Личности объяснили 33% различий в оценках под-аспекта НРЛА из JAWS ($R^2 = .33$, $F = 44.43$, $p < .01$) (см. Таблицу 3). Бета коэффициенты для всех предикторов были значительными. Условия взаимодействия были введены снова на шаге 2 и объяснили 0% различий в НРЛА ($\Delta R^2 = 0$, $F = 0.00$, не существенно), таким образом, не поддерживая гипотезу 1б.

Четыре аспекта Доверия и Проактивности Личности объяснили 16% различий в оценках под-аспекта ЛРНА из JAWS ($R^2 = .16$, $F = 17.09$, $p < .01$) (см. Таблицу 3). Бета коэффициенты для всех предикторов, за исключением Доверия в связи со Способностями и Доверия в связи с Доброжелательностью, были значительными. Условия взаимодействия были введены снова на шаге 2 и объяснили дополнительные 3% различий в ЛРНА ($\Delta R^2 = .03$, $F = 4.24$, $p < .01$), что подтверждает гипотезу 1б. Однако никакие условия взаимодействия не были значительными.

Четыре аспекта Доверия и Проактивности Личности объяснили 23% различий в оценках под-аспекта ЛРЛА из JAWS ($R^2 = .23$, $F = 26.88$, $p < .01$) (см. Таблицу 3). Бета коэффициенты для всех предикторов, за исключением Доверия в связи со Способностями и Доверия в связи с Доброжелательностью, были значительными. Условия взаимодействия были введены снова на шаге 2 и объяснили дополнительные 2% различий в ЛРЛА ($\Delta R^2 = .02$, $F = 3.05$, $p < .05$), таким образом, подтверждая гипотезу 1б. Однако никакие условия взаимодействия не были значительными. Учитывая смешанные результаты регулирующего влияния на SWLS и JAWS, гипотеза 1б частично подтверждается.

Гипотеза 1в предполагает, что Проактивность Личности будет регулировать взаимосвязь между Доверием и Вовлеченностью в работу. В то время как основные эффекты аспектов доверия и проактивности личности были значимыми предикторами всех трех измерений Вовлеченности в работу, эффекты взаимодействия не были

значительными для какого-либо измерения (см. Таблицу 4). Поэтому гипотеза 1в не была подтверждена.

Обсуждение

Цель данного исследования состояла в том, чтобы лучше понять, как проактивность личности регулирует влияние доверия на результаты наставничества. Мы проверили совместные эффекты взаимосвязи четырех аспектов доверия наставляемого к наставнику и проактивности личности с результатами Качества Отношений, Удовлетворенности Жизнью, Эмоционального Благополучия и Вовлеченности в работу. Результаты показали, что Проактивность Личности регулировала взаимосвязь между доверием к наставнику и Качеством Отношений, Удовлетворенностью Жизнью и некоторыми аспектами Эмоционального Благополучия. Но отсутствовало регулирование влияния на Вовлеченность в Работу.

Результаты показывают, что формальные программы наставничества могут быть такими же эффективными, как и неформальные программы наставничества, при условии, что наставляемые доверяют своим наставникам. Кроме того, проактивность личности является важным регулятором взаимосвязей между доверием наставляемого к способностям своего наставника и качеством отношений, доверием наставляемого к добросовестности своего наставника и качеством отношений, доверием наставляемого к способностям своего наставника и эмоциональной вовлеченностью в работу, доверием наставляемого к добросовестности своего наставника и эмоциональной вовлеченностью в работу. Интересно, что эти результаты показывают, что наставляемые с высокой проактивностью личности не всегда полагаются на доверие к своим наставникам для достижения положительных результатов. Наставляемые с более низкой проактивностью личности в большей степени склонны полагаться на доверие к своим наставникам для достижения положительных результатов от их отношений. В частности, наставляемым с более низкой проактивностью личности необходимо доверять добросовестности и способностям своего наставника, чтобы обеспечить более качественные отношения со своим наставником и эмоциональную вовлеченность в работу.

Наставляемые с более низкой проактивностью личности могут нуждаться во внешнем источнике, чтобы перенаправить свою энергию на достижение положительных результатов наставничества, в то время как наставляемые с более проактивной личностью являются самостоятельными и не нуждаются во внешнем источнике. Некоторые исследования показали, что проактивные люди проявляют инициативу в своей карьере, что объясняет, почему некоторые из этих людей стремятся к наставническим отношениям (Фуллер & Марлер, 2009; Сиберт, Краймер, & Крант, 2001; Турбан & Доферти, 1994). Проактивный наставляемый

будет стремиться к наставническим отношениям, чтобы продолжить свою карьеру. Поскольку проактивный человек также является целеустремленным, проактивный наставляемый может выполнять задачи вне контекста отношений наставничества (Ванберг, Каммейер-Мюллер, & Маркесе, 2006).

Настоящее исследование вносит уникальный вклад в научную литературу по наставничеству, поскольку существует лишь малое количество исследований, посвящённых повышению эффективности формальных программ наставничества. Кроме того, лишь немногие исследования фокусируются на доверии в отношениях наставничества, проактивности личности наставляемых и степени или типе поддержки, в зависимости от низкой или высокой проактивности личности. В частности, эти результаты предполагают, что наставляемым с более низкой проактивностью, возможно, придется встречаться со своими наставниками чаще, чем их более проактивным коллегам.

Данное исследование обладает определенными ограничениями. Поскольку это исследование затрагивало разные группы и слои, невозможно сделать вывод о том, существуют ли причинно-следственные связи и в каком направлении. Кроме того, все оценки (включая доверие и качество отношений) были осуществлены только с точки зрения наставляемого. Данное исследование не рассматривает вопрос, связанный с развитием доверия в организационных условиях. Будущие исследования должны изучить, как наилучшим образом сформировать доверие в формальных программах наставничества. Таким образом, в перспективе необходимо выяснить, связано ли спонтанное формирование отношений с доверием в наставнических отношениях.

Список использованной литературы

Allen, T. D. & Eby L.T. (2003). Relationship effectiveness for mentors: Factors associated with learning and quality. *Journal of Management*, 29, 469-486. doi: 10.1016/S01492063_03_00021-7.

Аллен, Т. Д. и Эби Л.Т. (2003). Эффективность отношений для наставников: факторы, связанные с обучением и качеством. *Журнал управления*, 29, 469-486. doi: 10.1016 / S01492063_03_00021-7.

Allen, T. D., Poteet, M. L., Eby, L. T., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89, 127–136. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.127>

Аллен, Т. Д., Потит, М.Л., Эби Л.Т., Ленц, Е. и Лима, Л. (2004). Карьерные преимущества, связанные с наставничеством для наставляемых: метаанализ. *Журнал прикладной психологии*, 89, 127–136. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.127>

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>

Баккер, А.Б., Демерути, Е. и Еувема, М.С. (2005). Повышение профессиональной квалификации снижает влияние должностных обязанностей на выгорание. *Журнал психологии охраны труда*, 10, 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103–118. <https://doi.org/10.1007/BF01213415>

Бейтман, Т. С. и Крант, Дж. М. (1993). Проактивный компонент организационного поведения: измерения и зависимости. *Журнал организационного поведения*, 14, 103–118. <https://doi.org/10.1007/BF01213415>

Chandler, D., Kram, K., & Yip, J. (2011). An ecological systems perspective on mentoring at work: A review and future prospects. *The Academy of Management Annals*, 5, 519–570. <https://doi.org/10.1080/19416520.2011.576087>

Чендлер, Д., Крам, К. и Йип, Дж. (2011). Перспективы применения экологических систем для наставничества на работе: обзор и будущие перспективы. *Вестник Академии управления*, 5, 519–570. <https://doi.org/10.1080/19416520.2011.576087>

Chao, G. T., Walz, P.M., G. T., & Gardner, P. D. (1992). Formal and informal mentorships: A comparison on mentoring functions and contrast with nonmentored counterparts. *Personnel Psychology*, 45, 619–636. <https://doi.org/10.1111/j.17446570.1992.tb00863.x>

Чао, Г.Т., Валц, П.М., Г.Т. и Гарднер, П.Д. (1992). Формальные и неформальные наставничества: сравнение функций наставничества и различий с не наставляемыми коллегами. *Психология персонала*, 45, 619–636. <https://doi.org/10.1111/j.17446570.1992.tb00863.x>

Costa, A. C., Roe, R. A., & Taillieu, T. (2001). Trust within teams: The relation with performance effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 225–244. <https://doi.org/10.1080/13594320143000654>

Коста, А.С., Роу, Р.А. и Тийллия, Т. (2001). Доверие внутри команд: связь с эффективностью работы. *Европейский журнал трудовой и организационной психологии*, 10, 225–244. <https://doi.org/10.1080/13594320143000654>

Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>

Кроуфорд, Е.Р., ЛеПайн, Дж.А. и Рич, Б.Л. (2010). Связь должностных обязанностей и профессиональной квалификации с вовлечением в работу и истощением персонала: теоретическое расширение и мета-аналитический тест. *Журнал прикладной психологии*, 95, 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Демерути Е., Баккер А. Б., Нахрейнер Ф. и Шауфели В. Б. (2001). Модель влияния обязанностей и квалификации на выгорание. *Журнал прикладной психологии*, 86, 499–512. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103–157.

Динер Е. (1994). Оценка субъективного благополучия: прогресс и возможности. *Исследование социальных показателей*, 31, 103–157.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>

Динер Е. (2000). Субъективное благополучие: наука о счастье и предложение по введению национального показателя. *Американский психолог*, 55, 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13

Динер Е., Эммонс Р.А., Ларсен Р.Дж. и Гриффин С. (1985). Шкала удовлетворённости жизнью. *Журнал оценки личности*, 49, 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13

Dietz, G., & Den Hartog, D. N. (2006). Measuring trust inside organisations. *Personnel Review*, 35, 557–588. <https://doi.org/10.1108/00483480610682299>

Диец, Г. и Ден Хартог, Д.Н. (2006). Измерение доверия внутри организаций. *Периодический журнал в сфере персонала*, 35, 557–588. <https://doi.org/10.1108/00483480610682299>

Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87, 611–628.

Диркс К.Т. & Феррин Д.Л. (2002). Доверие к лидерству: мета-аналитические выводы и возможные последствия для исследований и практики. *Журнал прикладной психологии*, 87, 611–628.

Dollard, M. F. & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 579–599. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>

Доллард, М. Ф. и Баккер, А. Б. (2010). Безопасность психосоциального климата как предвестник благоприятных условий труда, психологических проблем со здоровьем и вовлеченности сотрудников в работу. *Журнал профессиональной и организационной психологии*, 83, 579–599. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>

Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T., & DuBois, D. L. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 254–267. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.005>

Эби, Л.Т., Аллен, Т.Д., Эванс, С.С., Нг, Т. и Дюбуа, Д.Л. (2008). Имеет ли наставничество значение? Междисциплинарный метаанализ, сравнивающий наставляемых и не наставляемых людей. *Журнал профессионального поведения*, 72, 254–267. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.005>

Eby, L. T., Allen, T. D., Hoffman, B. J., Baranik, L. E., Sauer, J. B., Baldwin, S., ... Evans, S. C. (2013). An interdisciplinary meta-analysis of the potential antecedents, correlates, and consequences of protégé perceptions of mentoring. *Psychological Bulletin*, 139, 441–476. <https://doi.org/10.1037/a0029279>

Эби, Л.Т., Аллен, Т.Д., Хоффман, Б.Дж., Бараник, Л.Е., Соьер, Дж.Б., Болдвин С., ... Эванс, С.С. (2013). Междисциплинарный метаанализ потенциальных предвестников, корреляций и последствий восприятия наставляемым наставничества. *Психологический вестник*, 139, 441–476. <https://doi.org/10.1037/a0029279>

Eby, L. T., Rhodes, J. E., & Allen, T. D. (2007). Definition and evolution of mentoring. In T. D. Allen & L. T. Eby (Eds.), *The Blackwell handbook of mentoring: A multiple perspectives approach* (pp. 7–17). Malden, MA: Blackwell Publishing.

Эби, Л.Т., Роудс, Дж.Е. и Аллен, Т.Д. (2007). Определение и эволюция наставничества. В редакции Аллен, Т.Д. и Эби, Л.Т., *Руководство по наставничеству Блэквелла: подход, основанный на разных перспективах* (стр. 7-17). Малден, Массачусетс: издательство Блэквелл.

Ensher, E. A., Grant-Vallone, E. J., & Marelich, W. D. (2002). Effects of perceived attitudinal and demographic similarity on protégés' support and satisfaction gained from their mentoring relationships. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 1407–1430. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb01444.x>

Эншер, Е.А., Грант-Валлон, Е.Дж., и Марелич, В.Д. (2002). Влияние воспринимаемого отношения и демографического сходства на поддержку и удовлетворение наставляемого, полученные от отношений наставничества. *Журнал прикладной социальной психологии*, 32, 1407–1430. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb01444.x>

Ensher, E. A., & Murphy, S. E. (1997). Effects of Race, Gender, Perceived Similarity, and Contact on Mentor Relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 481, 460–481.

Эншер, Е.А. и Мерфи, С.Е. (1997). Влияние расы, пола, воспринимаемого сходства и контакта на отношения с наставником. *Журнал профессионального поведения*, 481, 460–481.

Forret, M. L., Turban, D. B., & Dougherty, T. W. (1996). Issues facing organizations when implementing formal mentoring programmes. *Leadership & Organization Development Journal*, 17, 27–30.

Форрет, М.Л., Турбан, Д.Б. и Доферти, Т.У. (1996). Проблемы, с которыми сталкиваются организации при реализации программ формального наставничества. *Журнал «Лидерство и развитие организации»*, 17, 27–30.

Fuller, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 329–345. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2009.05.008>

Фуллер Б. и Марлер Л. Е. (2009). Изменения, вызванные природой: мета-аналитический обзор литературы по проактивности личности. *Журнал профессионального поведения*, 75, 329–345. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2009.05.008>

Ganster, D. C. (2008). Measurement challenges for studying work-related stressors and strains. *Human Resource Management Review*, 18, 259–270.

Ганстер, Д.С. (2008). Задачи измерения для изучения связанных с работой стрессоров и нагрузок. *Периодический журнал об управлении человеческими ресурсами*, 18, 259–270.

Gillespie, N. (2012). Measuring trust in organizational contexts: an overview of survey-based measures. In F. Lyon, G. Möllering, & M. N. K. Saunders (Eds.), *Handbook of research methods on trust*. Northampton, MA: Edward Elgar.

Гиллеспи, Н. (2012). Измерение доверия в организационном контексте: обзор основанных на опросах измерений. В редакции Лион Ф., Меллеринг Г., и М. Н. К. Сондерс, *Справочник методов исследования доверия*. Нортгемптон, Массачусетс: Эдвард Элгар.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.

Кан, В. А. (1990). Психологические условия личной вовлеченности на работе и ее отсутствия. *Журнал Академии управления*, 33, 692–724.

Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work*. Glenview, IL: Scott, Foresman.

Крам, К.Е. (1985). Наставничество на работе. Гленвью, Иллинойс: Скотт, Форсмен.

Kram, K. E., & Hall, D. T. (1989). Mentoring as an antidote to stress during corporate trauma. *Human Resource Management*, 28, 493–510. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930280405>

Крам, К.Е. и Холл, Д.Т. (1989). Наставничество как помощь при психологическом стрессе на работе. *Управление человеческими ресурсами*, 28, 493–510. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930280405>

Kram, K. E., & Ragins, B. R. (2007). The landscape of mentoring in the 21st century. In B. R. Ragins & K. E. Kram (Eds.), *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice* (pp. 659–687). Los Angeles, CA: Sage Publications.

Крам, К.Е. и Рагинс, Б.Р. (2007). Описание наставничества в 21 веке. В редакции Рагинса Б. Р. и Крама К. Е., *Справочник наставничества на работе: теория, исследования и практика* (стр. 659–687). Лос-Анджелес, Калифорния: Сейдж Паббликейшенс.

Korsgaard, M. A., Brower, H. H., & Lester, S. W. (2015). It isn't always mutual: A critical review of dyadic trust. *Journal of Management*, 41, 47–70. <https://doi.org/10.1177/0149206314547521>

Корсгаард, М.А., Броуэр, Х.Х. и Лестер, С.У. (2015). Это не всегда взаимно: критический обзор диадического доверия. *Журнал управления*, 41, 47–70. <https://doi.org/10.1177/0149206314547521>

Legace, R. (1991). An exploratory study of reciprocal trust between sales managers and salespersons. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 11, 49–58.

Легас, Р. (1991). Предварительное исследование взаимного доверия между менеджерами по продажам и продавцами. *Журнал личных продаж и управления продажами*, 11, 49–58.

Levin, D. Z., Whitener, E. M., & Cross, R. (2006). Perceived trustworthiness of knowledge sources: The moderating impact of relationship length. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1163–1171.

Левин, Д. З., Уйатнер, Е.М. и Кросс, Р. (2006). Воспринимаемая достоверность источников знаний: регулирующее влияние длительности отношений. *Журнал прикладной психологии*, 91, 1163–1171.

Mayer, R. C., & Davis, J. H. (1999). The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 123–136.

Мейер, Р.С. и Дэвис, Дж. Х. (1999). Влияние системы оценки эффективности на доверие к руководству: полевой квазиэксперимент. *Журнал прикладной психологии*, 84, 123–136.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20, 709–34.

Мейер, Р.С., Дэвис, Дж. Х. и Шурман, Ф.Д. (1995). Интегративная модель организационного доверия. *Периодический журнал Академии управления*, 20, 709–34.

McAllister, D. J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38, 24–59.

Макаллистер, Д.Дж. (1995). Основанное на влиянии и познании доверие как основа межличностного сотрудничества в организациях. *Журнал Академии управления*, 38, 24–59.

Pavot, W. (2018). The cornerstone of research on subjective well-being: Valid assessment methodology. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.

Павот, У. (2018). Краеугольный камень исследования субъективного благополучия: правильная методология оценки. В редакции Динер Е, Ойши С., и Тей Л., *Справочник благополучия*. Солт-Лейк-Сити, Юта: ДЕФ Паблицерс.

Raabe, V. & Beehr, T. A. (2003). Formal mentoring versus supervisor and coworker relationships: Differences in perceptions and impact. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 271-293. doi: 10.1002/job.193

Раабе В. и Бихр Т. А. (2003). Формальное наставничество и отношения между руководителем и коллегами: различия в восприятии и воздействии. *Журнал организационного поведения*, 24, 271-293. doi: 10.1002 / job.193

Ragins, B. R., & Cotton, J. L. (1999). Mentor functions and outcomes: A comparison of men and women informal and informal mentoring relationships. *Journal of Applied Psychology*, 84, 529–550.

Рагинс, Б.Р. и Коттон, Дж.Л. (1999). Функции наставника и результаты: Сравнение формальных и неформальных отношений наставничества мужчин и женщин. *Журнал прикладной психологии*, 84, 529–550.

Ragins, B. R., Cotton, J. L., & Miller, J. S. (2000). Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes. *Academy of Management Journal*, 43, 1177-1194.

Рагинс, Б.Р., Коттон, Дж.Л. и Миллер, Дж.С. (2000). Неудачное наставничество: влияние типа наставника, качества взаимоотношений и структуры программы на отношение к работе и карьере. *Журнал Академии управления*, 43, 1177-1194.

Ragins, B. R. (2016). From the ordinary to the extraordinary: High-quality mentoring relationships at work. *Organizational Dynamics*, 45, 228–244.

Рагинс Б.Р. (2016). От обычного к необычному: качественные наставнические отношения на работе. *Организационная динамика*, 45, 228–244.

Saks, A. M. & Gruman, J. A. (2014). What do we really know about employee engagement? *Human Resources and Development Quarterly*, 25, 155–182.

Сакс, А.М. и Груман, Дж.А. (2014). Что мы действительно знаем о вовлеченности сотрудников? *Ежеквартальный журнал «Человеческие ресурсы и развитие»*, 25, 155–182.

Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217–1227

Саланова, М., Агут, С. и Пейро, Дж.М. (2005). Связь организационных ресурсов и вовлеченности в работу с эффективностью работы сотрудников и лояльностью клиентов: посредничество в сфере обслуживания. *Журнал прикладной психологии*, 90, 1217–1227

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Шауфели, У. Б., и Баккер, А. Б. (2004). Должностные обязанности, квалификация и их связь с выгоранием и вовлечением: исследование с несколькими выборками. *Журнал организационного поведения*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management* (pp. 135–177). Greenwich, CT: Information Age Publishers.

Шауфели У.Б., Саланова М. (2007). Вовлеченность в работу: новая психологическая концепция и ее значение для организаций. В редакции Гиллиланд С. У., Стейнера Д.Д. и Скарлицки Д. П., *Исследования по социальным вопросам в управлении* (стр. 135–177). Гринвич, Коннектикут: Информейшен Эйдж Паблшерс.

Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology, 54*, 845-874. doi:10.1111/j.1744-6570.2001.tb00234.x

Сейберт, С.Е., Краймер, М.Л. и Крант, Дж.М. (2001). Что делают проактивные люди? Логитюдная модель, связывающая проактивность личности и карьерный успех. *Психология персонала, 54*, 845-874. DOI: 10.1111 / j.1744-6570.2001.tb00234.x

Underhill, C. M. (2006). The effectiveness of mentoring programs in corporate settings: A meta-analytical review of the literature. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 292–307.

Андерхилл, С.М. (2006). Эффективность программ наставничества в корпоративных условиях: метааналитический обзор литературы. *Журнал профессионального поведения, 68*, 292–307.

Van der Werff, L., & Buckley, F. (2014). Getting to know you: A longitudinal examination of trust cues and trust development during socialization. *Journal of Management, 43*, 742–770. <https://doi.org/10.1177/0149206314543475>

Ван дер Верфф, Л. и Бакли, Ф. (2014). Узнаем вас лучше: лонгитюдный анализ сигналов доверия и развития доверия во время социализации. *Журнал управления, 43*, 742–770. <https://doi.org/10.1177/0149206314543475>

Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 219–230.

Ван Катвик, П.Т., Фокс, С., Спектор, П.Е. и Келлоуэй, Е.К. (2000). Использование шкалы эмоционального благополучия, связанного с работой, (JAWS) для изучения эмоциональных реакций на стрессовые воздействия на работе. *Журнал психологии охраны труда, 5*, 219–230.

Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J., & Marchese, M. (2006). Mentor and protégé predictors and outcomes of mentoring in a formal mentoring program. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 410–423. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.010>

Ванберг, С.Р., Каммейер-Мюллер, Дж. и Марчесе, М. (2006). Предикторы и результаты наставника и наставляемого в программе формального наставничества. *Журнал профессионального поведения, 69*, 410–423. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.010>

Wanberg, C., Welsh, E. & Hezlett, S. (2003). Mentoring research: A review and dynamic process model. *Research in Personnel and Human Resources Management, 22*, 39-124.

Ванберг С., Уэлш Е. и Хезлетт С. (2003). Исследование наставничества: обзор и модель динамического процесса. *Исследования в области управления персоналом и человеческими ресурсами, 22*, 39-124.

Таблица 1.

Резюме анализа линейной регрессии для переменных, прогнозирующих качество отношений

Переменная	Модель 1			Модель 2		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Общее доверие	.08	.04	.07*	.08	.04	.07*
Доверие в связи с добросовестностью	.27	.06	.24**	.25	.06	.23**
Доверие в связи со способностями	.19	.05	.15**	.23	.07	.18**
Доверие в связи с доброжелательностью	.35	.05	.34**	.33	.05	.33**
Проактивность	.19	.03	.19**	.19	.03	.19**
Проактивность X Общее доверие				-.03	.05	-.02
Проактивность X Доверие в связи с добросовестностью				-.20	.08	-.15**
Проактивность X Доверие в связи со способностями				.14	.07	.11*
Проактивность X Доверие в связи с доброжелательностью				.06	.06	.02
R^2	.645			.654		
ΔR^2	.65			.009		
<i>F</i> для изменений в R^2	164.67**			2.98*		

Примечание: все варианты доверия и проактивности личности имеют усредненные значения. «Проактивность» указывает на проактивность личности.

N = 459

p* < .05. *p* < .01.

Таблица 2.

**Резюме анализа линейной регрессии для переменных, прогнозирующих
удовлетворенность жизнью**

Переменная	Модель 1			Модель 2		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>B</i>
Общее доверие	-.21	.09	-.10*	-.23	.09	-.11*
Доверие в связи с добросовестностью	.23	.15	.12	.30	.15	.16
Доверие в связи со способностями	-.44	.13	-.20**	-.69	.17	-.31**
Доверие в связи с доброжелательностью	.48	.13	.27**	.56	.13	.32**
Проактивность	.59	.08	.34**	.59	.08	.34**
Проактивность X Общее доверие				.07	.12	.03
Проактивность X Доверие в связи с добросовестностью				-.08	.20	-.03
Проактивность X Доверие в связи со способностями				-.46	.17	-.20**
Проактивность X Доверие в связи с доброжелательностью				.39	.16	.18*
R^2			.23			.26
ΔR^2			.23			.03
<i>F</i> для изменений в R^2			27.65**			4.61**

Примечание: все варианты доверия и проактивности личности имеют усредненные значения. «Проактивность» указывает на проактивность личности.

N = 459

p* < .05. *p* < .01.

Таблица 3.

**Резюме анализа линейной регрессии для переменных, прогнозирующих
JAWS**

Переменная	Модель 1			Модель 2		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Общее доверие	-.20	.07	-.12**	-.18	.07	-.11*
Доверие в связи с добросовестностью	-.27	.12	-.18*	-.24	.12	-.16
Доверие в связи со способностями	.12	.11	.07	-.08	.13	-.04
Доверие в связи с доброжелательностью	-.17	.10	-.12	-.18	.20	-.13
Проактивность	-.36	.06	-.26**	-.35	.07	-.25**
Проактивность X Общее доверие				-.03	.10	-.01
Проактивность X Доверие в связи с добросовестностью				.02	.16	.01
Проактивность X Доверие в связи со способностями				-.22	.13	-.13
Проактивность X Доверие в связи с доброжелательностью				-.10	.13	-.06
R^2		.23			.25	
ΔR^2		.23			.02	
<i>F</i> для изменений в R^2		26.88**			3.05*	

Таблица 3.

**Продолжение резюме анализа линейной регрессии для переменных,
прогнозирующих JAWS**

Переменная	Модель 3			Модель 4		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Общее доверие	-.12	.06	-.09*	-.12	.06	-.09*
Доверие в связи с добросовестностью	.22	.09	.18*	.22	.09	.18*
Доверие в связи со способностями	-.17	.08	-.12*	-.17	.10	-.12
Доверие в связи с доброжелательностью	.25	.08	.22**	.25	.08	.22**
Проактивность	.45	.05	.41**	.45	.05	.40**
Проактивность X Общее доверие				.02	.07	.01
Проактивность X Доверие в связи с добросовестностью				.05	.12	.04
Проактивность X Доверие в связи со способностями				-.01	.10	-.01
Проактивность X Доверие в связи с доброжелательностью				-.04	.10	-.03
R^2		.33			.33	
ΔR^2		.33			0	
<i>F</i> для изменений в R^2		44.43**			0.00 нс	

Таблица 3.

**Продолжение резюме анализа линейной регрессии для переменных,
прогнозирующих JAWS**

Переменная	Модель 5			Модель 6		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Общее доверие	-.04	.06	-.03	-.05	.06	-.04
Доверие в связи с добросовестностью	.17	.10	.13	.18	.10	.14
Доверие в связи со способностями	-.10	.08	-.07	-.12	.11	-.08
Доверие в связи с доброжелательностью	.15	.08	.13	.16	.08	.13
Проактивность	.55	.05	.47**	.53	.05	.46**
Проактивность X Общее доверие				.08	.008	.05
Проактивность X Доверие в связи с добросовестностью				.004	.13	.003
Проактивность X Доверие в связи со способностями				-.06	.11	-.04
Проактивность X Доверие в связи с доброжелательностью				.02	.10	.01
R^2		.33			.33	
ΔR^2		.33			0	
<i>F</i> для изменений в R^2		43.76**			0.00 нс	

Таблица 3.

**Продолжение резюме анализа линейной регрессии для переменных,
прогнозирующих JAWS**

Переменная	Модель 7			Модель 8		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Общее доверие	-.20	.008	-.13**	-.19	.08	-.12*
Доверие в связи с добросовестностью	-.29	.12	-.20*	-.27	.12	-.18*
Доверие в связи со способностями	.08	.11	.04	-.06	.14	-.04
Доверие в связи с доброжелательностью	-.04	.10	-.03	-.07	.11	-.05
Проактивность	-.29	.07	-.21**	-.28	.07	-.21**
Проактивность X Общее доверие				.02	.10	.01
Проактивность X Доверие в связи с добросовестностью				-.12	.16	-.07
Проактивность X Доверие в связи со способностями				-.10	.14	-.06
Проактивность X Доверие в связи с доброжелательностью				-.14	.13	-.08
R^2		.16			.19	
ΔR^2		.16			.03	
<i>F</i> для изменений в R^2		17.09**			4.24**	

Примечание: все варианты доверия и проактивности личности имеют усредненные значения. «Проактивность» указывает на проактивность личности.

Модели 1 и 2 представляют LPLA подизмерение JAWS. Модели 3 и 4 представляют HPLA подизмерение JAWS. Модели 5 и 6 представляют HPHA подизмерение JAWS. Модели 7 и 8 представляют LPHA подизмерение JAWS.

N = 459

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Таблица 4.

**Резюме анализа линейной регрессии для переменных, прогнозирующих
вовлеченность в работу**

Переменная	Модель 1			Модель 2		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Общее доверие	-.04	.04	-.04	-.06	.05	-.05
Доверие в связи с добросовестностью	.17	.07	.16*	.16	.07	.15*
Доверие в связи со способностями	.27	.06	.22**	.35	.08	.28**
Доверие в связи с доброжелательностью	.05	.06	.05	.03	.06	.03
Проактивность	.36	.04	.38**	.35	.04	.37
Проактивность X Общее доверие				.08	.06	.05
Проактивность X Доверие в связи с добросовестностью				-.28	.09	-.22**
Проактивность X Доверие в связи со способностями				.16	.08	.13*
Проактивность X Доверие в связи с доброжелательностью				.08	.08	.07
R^2		.42			.43	
ΔR^2		.42			.01	
<i>F</i> для изменений в R^2		64.95**			2.09 нс	

Таблица 4.

**Продолжение резюме анализа линейной регрессии для переменных,
прогнозирующих вовлеченность в работу**

Переменная	Модель 3			Модель 4		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Общее доверие	-.03	.04	-.03	-.04	.04	-.05
Доверие в связи с добросовестностью	.03	.06	.04	.05	.06	.06
Доверие в связи со способностями	.44	.05	.44**	.41	.07	.41**
Доверие в связи с доброжелательностью	-.05	.05	-.06	-.05	.05	-.07
Проактивность	.25	.03	.32**	.24	.03	.31**
Проактивность X Общее доверие				.08	.05	.07
Проактивность X Доверие в связи с добросовестностью				-.13	.08	-.12
Проактивность X Доверие в связи со способностями				-.02	.07	-.02
Проактивность X Доверие в связи с доброжелательностью				.02	.06	.02
R^2		.39		.40		
ΔR^2		.39		.01		
<i>F</i> для изменений в R^2		58.26**		1.91 нс		

Таблица 4 Продолжение резюме анализа линейной регрессии для переменных, прогнозирующих вовлеченность в работу

Переменная	Модель 5			Модель 6		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Общее доверие	-.10	.04	-.10*	-.12	.04	-.11**
Доверие в связи с добросовестностью	.10	.07	.10	.13	.07	.13
Доверие в связи со способностями	.39	.06	.34**	.33	.08	.29**
Доверие в связи с доброжелательностью	-.06	.06	-.06	-.05	.06	-.05
Проактивность	.31	.04	.35**	.30	.04	.34**
Проактивность X Общее доверие				.09	.06	.07
Проактивность X Доверие в связи с добросовестностью				-.06	.09	-.06
Проактивность X Доверие в связи со способностями				-.11	.08	-.09
Проактивность X Доверие в связи с доброжелательностью				.09	.08	.08
R^2		.35			.36	
ΔR^2		.35			.01	
<i>F</i> для изменений в R^2		48.41**			1.79 нс	

Примечание: все варианты доверия и проактивности личности имеют усредненные значения. «Проактивность» указывает на проактивность личности.

Модели 1 и 2 представляют эмоциональное подизмерение JES (вовлеченности в работу). Модели 3 и 4 представляют физическое подизмерение JES. Модели 5 и 6 представляют когнитивное подизмерение JES.

$N = 459$

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Рисунок 1. Дифференциальное влияние доверия проактивной личности, связанного со способностями, на качество отношений

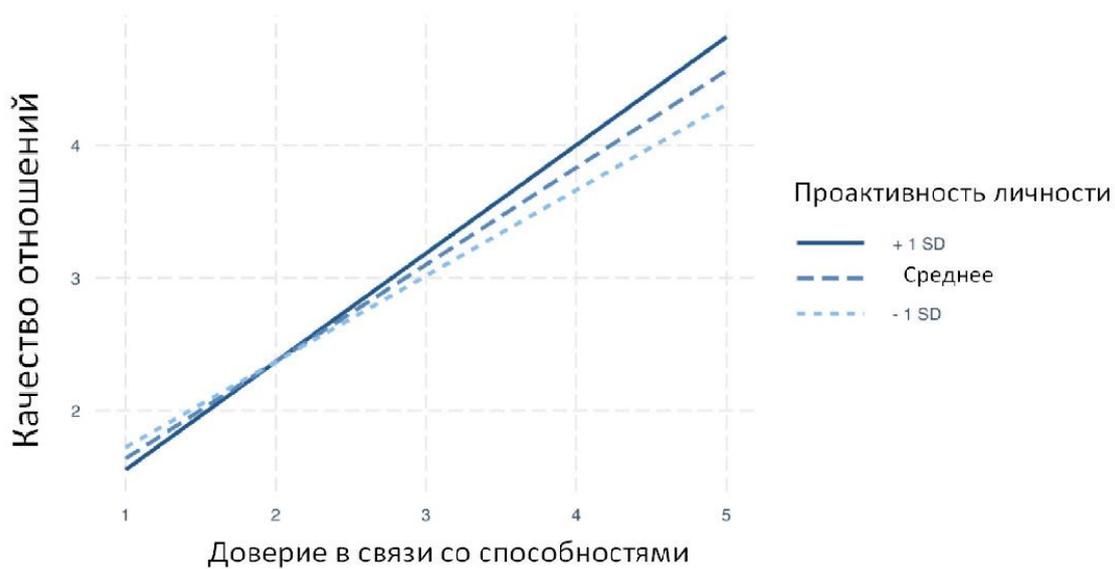


Рисунок 2. Дифференциальное влияние доверия проактивной личности, связанного с добросовестностью, на качество отношений

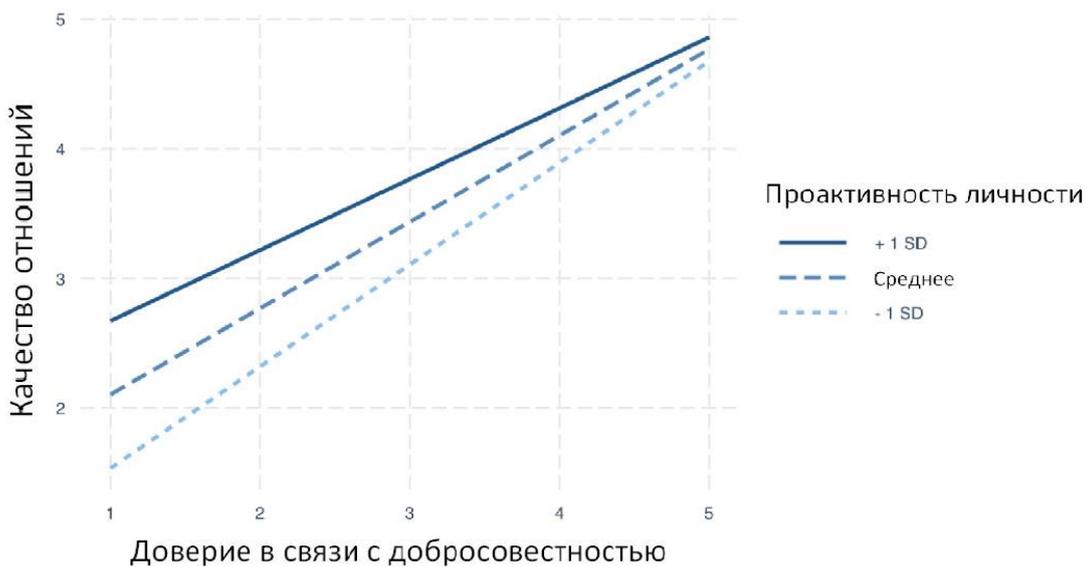


Рисунок 3. График взаимодействия проактивности личности с доверием, связанным со способностями, и удовлетворенностью жизнью

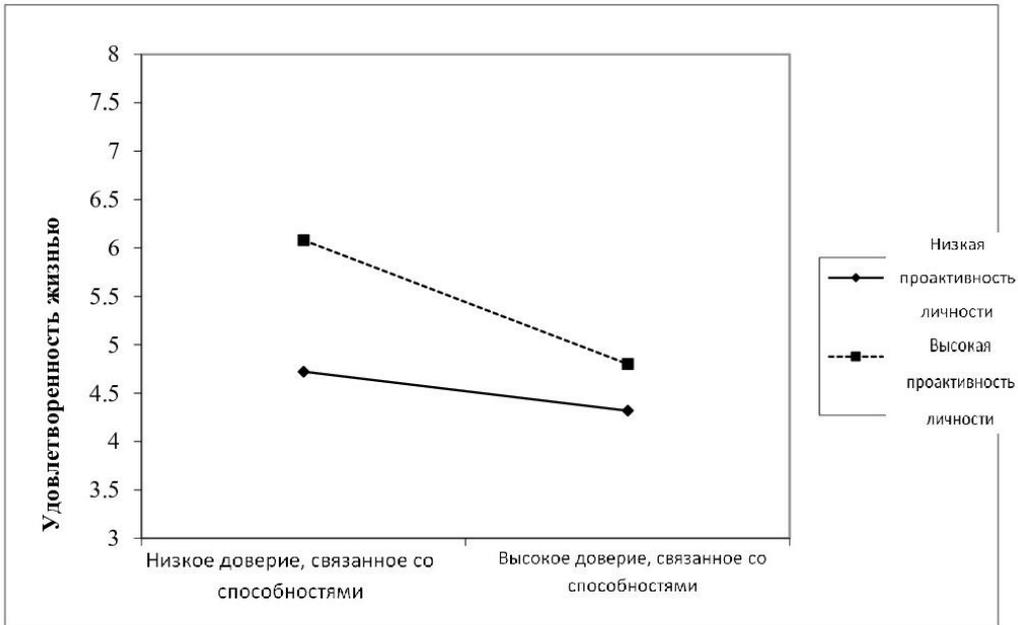
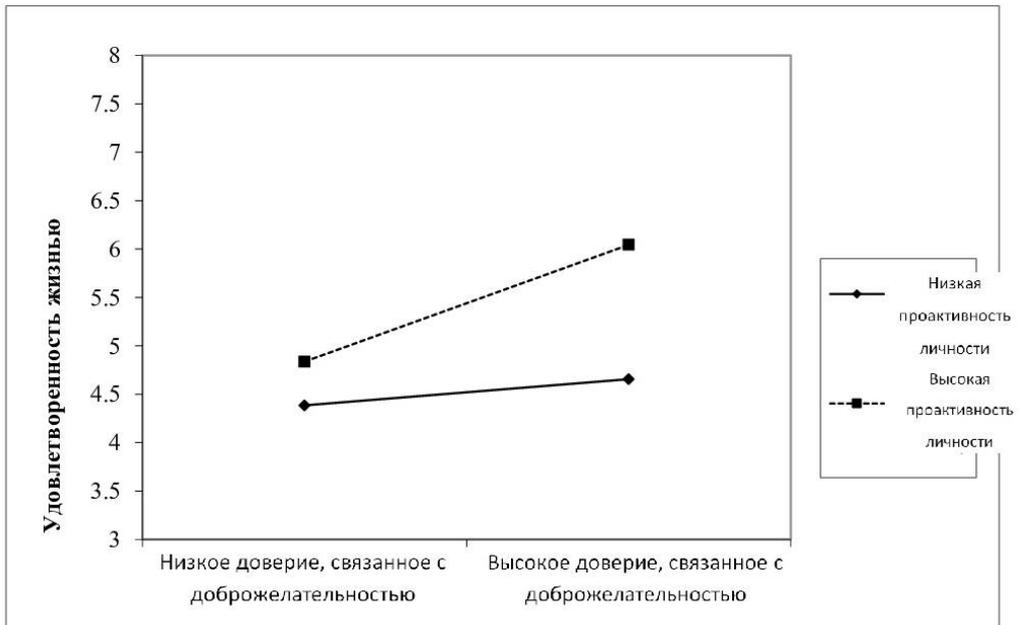


Рисунок 4. График взаимодействия проактивности личности с доверием, связанным с доброжелательностью, и удовлетворенностью жизнью



SYSTEMATIC TEAM INTERVENTIONS

A SUMMARY OF A PRESENTATION GIVEN BY *ANNIKA LANTZ FRIEDRICH*, PROFESSOR AT THE DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY, STOCKHOLM UNIVERSITY (SWEDEN)

*Anna Smirnova, PhD, Saratov State University
(Saratov, Russia)*

Abstract: The systematic team development interventions and the steps in a systematic intervention are described, the correct practice in problem-solving and counsellings, and the most correct ways to improve effectiveness of the teams are described in the article.

Keywords: teamwork, interventions in workplaces, the systematic team development.

A tendency to romanticize teamwork is exists currently, despite on it the evidence for the positive effects show low to medium-sized effect-sizes.

Most of us have experienced bad teamwork And still, when teamwork works it can make wonders – it is a common way to work in many workplaces and universitites

The aims of this article are:

- Learning about the steps in a systematic intervention
- Learning about a specific problem: A work team does not adapt to new demands and changes:
 - "The team is stagnant and does not develop"
- Learning how to carry out an intervention to solve the problem with the stagnant team

In the article I will rely on the advanced textbook, we had wrote to informed and intellectually curious practitioners, and students on advanced levels (master / ph.d). (Routledge, London, 2020, Studentlitteratur, Lund, 2020, Kohlhammer, Berlin, 2020). Each chapter tackles one problem The structure in the chapters follows the steps in the problem-solving circle. From defining the core problem to evaluating the intervention.

Team definition. a) Two or more persons, b) who interact socially (face to face, or virtual), c) possess one or more common goals, d) are formed to perform organizationally relevant tasks, e) exhibit interdependencies with respect to workflow, goals, and outcomes, f) have a differentiated structure of roles and responsibilites, and g) are embedded in an encompassing organizational system, with boundaries to the broader context and task environment.

In our research we identified 9 common problems with teamwork

1. We have teams – but no teamwork
2. Team composition is not optimal
3. The team cannot coordinate smoothly
4. Conflicts
5. The team does not adapt to new demands
6. Poor team-leadership
7. Team learning does not result in organizational learning
8. Interventions do not work
9. The way the problem is addressed is a problem in itself

In this article we will consider only 2 of the problems mentioned above: *The team does not adapt to new demands; The way the problem is addressed and "solved" in workplaces and by consultants is a problem in itself.*

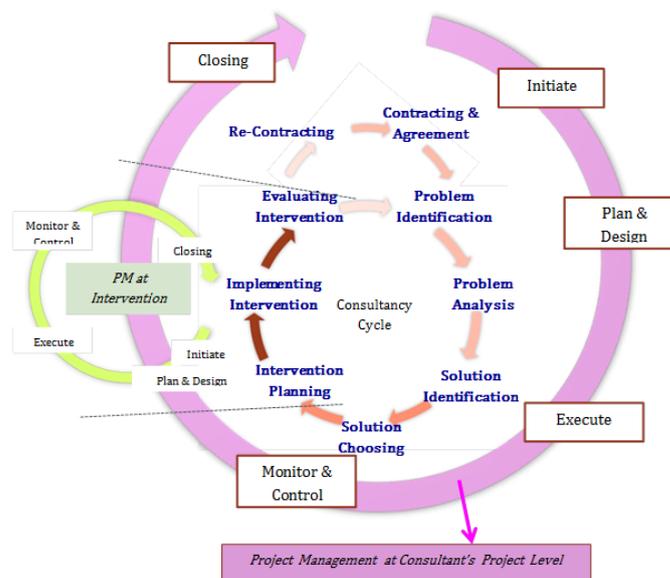
Back to theoretical analysis, let's define the team effectiveness. "When team-processes are aligned with environmentally driven task demands, the team is effective: when they are not, the team is not." (Kozlowski & Ilgen, 2006, p. 78). Shifting task demands are dealt with through *a process of making use of*, and coordinating cognitive, affective, and behavioural processes.

We can highlight two criteria to evaluate effective teamwork: smooth coordination and adaptation to new demands.

Coordination is the combination of disparate team member actions and efforts, and b) temporal and action synchronization when combining team member actions and efforts.

Adaptation is the adaptive performance is how well and accurately the team succeeds in aligning their behavior with novel demands (Porter, Webb, & Gogus, 2010)

Picture 1.

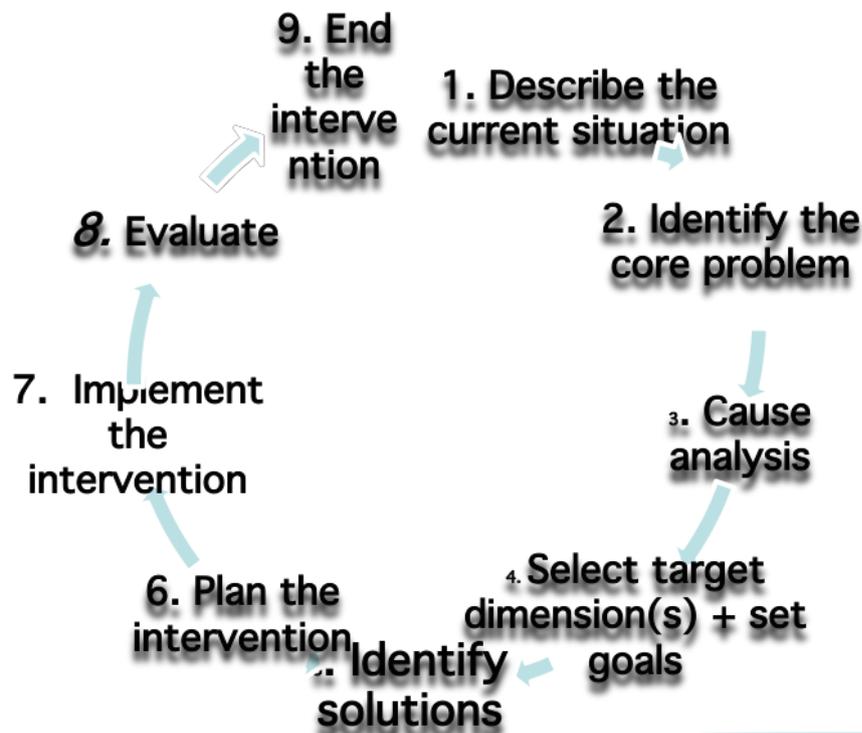


Low and Lantz, 2015 adapted from Woods and West, 2014 :
The steps in an intervention at a workplace

Also I would like to emphasize another problem. The problem with problem-solving. It's includes the following features:

- One's own limited competence or mental set determines the causes of the problem (not only a problem for practitioners).
- One reason/factor explains the full effect (lack of knowledge and lazy thinking)
- Confirmation bias (the psychologist's dilemma too)
- Jumping to a solution, without prior analysis of what causes the problem.

Picture 2.



The correct practice in problem-solving and consultancy

The Steps 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,

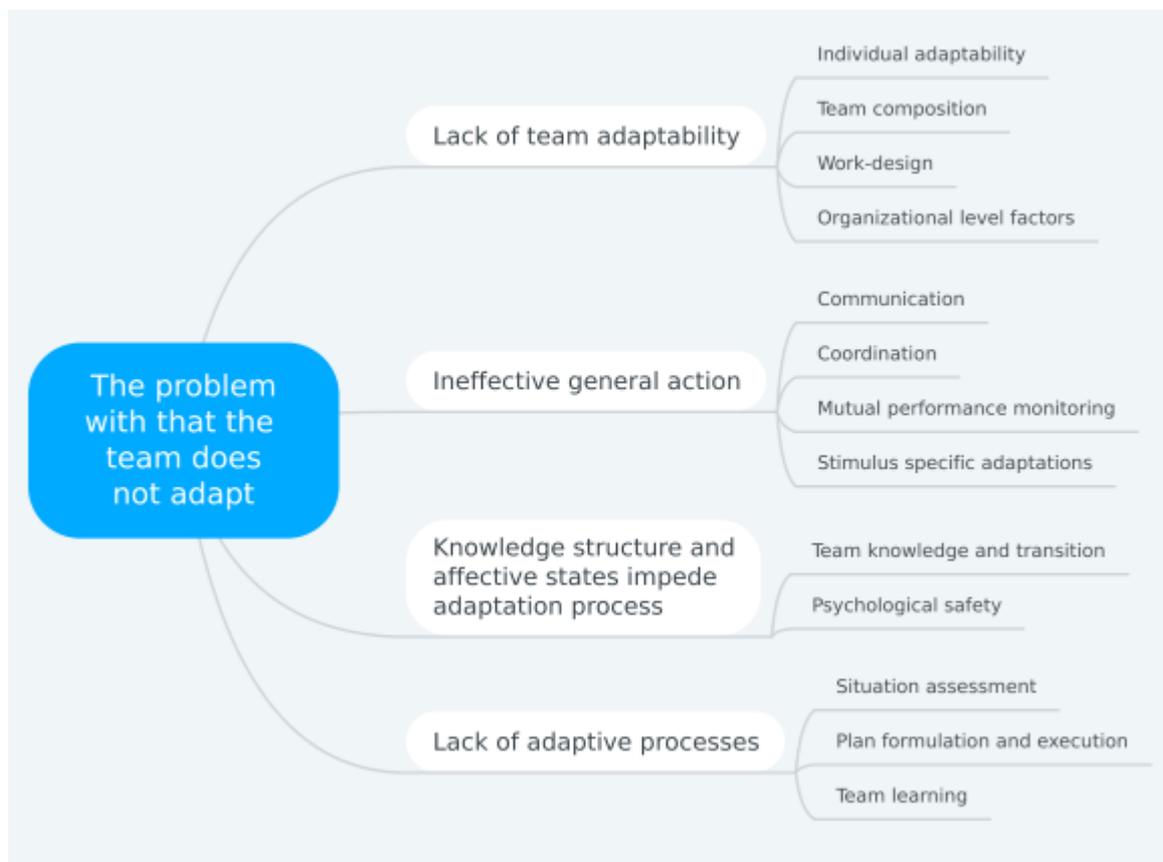
b) those who are dependent on the outcome of the team's work and

c) those who impact the problem

At these steps we need to use participative approach, find divergent perspectives and converge, we need to identify what are the needs for change and cluster symptoms into core problems — decide.

Step 3. Cause analyses. At these steps we need to understand what does theory tell about the "causes" to the problem? Previous research helps us build a model of possible explanations to a problem. We need to use a model to diagnose a team in a workplace. We need a model to explain the problem with lack of team adaptivity!

Picture 3.



A model to use for analysis of the causes to a problem with lack of team adaptation

Step 3. Theoretical explanation = "causes". The processes of carrying out the task in a coordinated manner (action phase) and adaptation to change (transition phase) are interlinked.

The quality of routine action processes will impact how successful the team's performance is in the transfer phase.

When a team is facing change, it is engaged both in general action activities and in adaptive processes specific to addressing the change.

Instruments for "diagnosis" we often use:

The instrument "Behaviourally Anchored Rating Scales" (BARS). Georganta (2018) <https://primarycaremeasures.ahrq.gov/team-based-care/ITP-metrics>

Team climate inventory (anderson)

Step 4. Choose target dimensions and set goals.

The choose target dimensions and set goals is need to be based on: a diagnosis of the team's performance in both action phase and transition phase; diagnosis is based on a theoretical model; diagnosis through an empirical investigation with valid methods and instruments and understanding what are the core dimensions that need to be changed? Goals should be set in line with goal-setting theory (Latham & Locke)

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 competence and engagement, or task complexity, or leadership style etc.

This means: most often bundled solutions are needed to work on target dimension(s)

Step 6. Choose valid solution for the intervention. What is known about validity? Actually more than one thinks, but there is less knowledge about how to develop team adaptation processes than how to develop routine task work,

let's discuss the validity of team development interventions (TDI). The systematic team-development intervention includes 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) instructional 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- **Requirements:**

Is the current situation thoroughly described from different stakeholders' perspectives so that the needs analysis (diagnosis) is valid?

Is there consensus regarding the main problems/challenges and what needs to be developed and changed?

Is the analysis of causes of the problems/needs for development solid and theory-based?

Continued:

Can the chosen target dimensions be changed?

Is the assessment and diagnosis of the team's functioning and performance carried out thoroughly and *with valid tools*?

What were the results of the needs analysis?

There are different TDI's with different evidence of validity.

Within each broad category of TDIs (e.g. team building, team training) there are different interventions for how to implement change depending on the combination of content, tools and (for most) instructional methods.

Difficult to assess validity due to poor research and the big variety within one category.

The criteria of the choosing of the 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.

Assessing the level of empirical evidence, i.e. quality of a study.

One example is the 'Grading of Recommendations Assessment, Development, and Evaluation scale (GRADE)'. The GRADE system gives a general rating of the level of evidence. The GRADE rating scale has four levels of quality of evidence: (A) high, (B) moderate, (C) low, and (D) very low (GRADE Working Group, 2007).

Meta-analyses about intervention studies has shown:

Most studies have low quality of evidence (C).

Most often have a design with a pre- and post-measurement of target dimensions, no control group,

Data were collected with one method only, often subjective ratings such as questionnaires,

Relatively little statistical evidence directly related to the effectiveness of the interventions was found.

Evidence for different TDIs are inspired by Kirkpatrick (1996) evaluation criteria (reaction, learning, transfer and results: work design (but little research), team training, team debriefs, some specific team-building (roles and goals), team charters –but be cautious.

Step 6. Plan the intervention Reactive or proactive interventions.

A TDI is initiated to improve performance, to restore capacity, or to help new teams to achieve a high performance as fast as possible. As within all intervention research primary (proactive) are shown to have most impact – it might be very difficult to change established routines and mind-sets I.e. When the intervention is carried out plays a role in itself.

Before doing anything at all: 1) ensure the need for teamwork behaviours and TDIs; 2) create a positive, safe and non-critical climate for

the intervention; 3) design the TDI for maximum accessibility, usability and learnability; 4) evaluate whether the TDI meets the practice needs and

5) create a system for sustaining teamwork behaviour in the organization.

Step 7. Advice based on research on how to carry out an intervention. The first of these advices is use multiple tools and multiple instructional methods. Find the mechanisms that impact the intervention in a specific context. Includes the process evaluation and monitoring into the intervention. Provide feedback during the learning experience makes the TDI more effective, *if given right*.

Step 8. Evaluation. These step is includes the process of the evaluation of the results, outcomes of the intervention in relation to change in chosen target dimensions.

So we has described the team development interventions and the ways of improve its effectiveness, the common mistakes in team development and the correct practice in problem-solving and consultancy.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ЛИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННО ОРГАНИЗОВАННОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Белых Т.В.

*доктор психологических наук, профессор,
заведующая кафедрой консультативной психологии факультета
психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

В статье осуществлен анализ условий обеспечения психологической безопасности личности субъекта опосредованного общения при реализации дистанционно организованной профессиональной деятельности. Представлена многоуровневая структура психологической безопасности личности субъекта профессиональной деятельности с учетом дистанционной формы ее организации (индивидуальный, личностный, социально-когнитивный, метакогнитивный уровни). Обоснована системообразующая роль социально-когнитивной компетентности личности в обеспечении ее психологической безопасности в условиях снижения значимости контактного взаимодействия.

Ключевые слова: субъект опосредованного общения, дистанционно организованная профессиональная деятельность, социально-когнитивная компетентность, интегральная индивидуальность

Annotation.

The article analyzes the conditions for ensuring the psychological security of the personality of the subject of mediated communication in the implementation of remotely organized professional activities. The multilevel structure of psychological safety of the personality of the subject of professional activity is presented taking into account the remote form of its organization (individual, personal, socially-cognitive, metacognitive). The leading role of the socio-cognitive competence of the individual in ensuring its psychological safety in the face of a decrease in the importance of contact interaction is substantiated.

Key words: subject of mediated communication, remotely organized professional activity, social and cognitive competence, integral personality.

Проблема изучения условий обеспечения психологической безопасности личности профессионала, одна из важнейших в современной психологии труда, социальной и организационной психологии. Ее значимость продиктована необходимостью исследования психологических и социально-психологических факторов, определяющих продуктивность профессиональной деятельности личности в ситуациях с высокой степенью неопределенности, в условиях смены форм организации профессиональной деятельности, изменения характера межличностного взаимодействия, в условиях возможного усиления информационного и эмоционального стресса.

Проблеме изучения психологической безопасности личности посвящены многочисленные труды отечественных авторов Баевой И. А., Грачева Г. В., Кабаченко Т. С., Краснянской Т. М., Шлыковой Н. Л., выполненные в рамках докторских диссертаций, а также кандидатские диссертации - Дашковой Н. В., Дондукова С. Ц., Илларионова С. Н., Кремененко О. Д., Пимоновой С. В., Рассоха Н. Г., Сапожниковой И. С. и др.

В настоящее время в научный категориальный аппарат введен и такой термин как – «социально-психологическая безопасность личности» (Зотова О.Ю., 2011). Социально-психологическая безопасность личности понимается автором как «состояние личности, при котором она способна удовлетворить базовые потребности в самосохранении и восприятии собственной (психологической) защищенности в социуме. Социально-психологическая безопасность регулирует социальное поведение людей, дает возможность принять решение в пользу или против самой безопасности, активизирует и направляет защитную и преобразующую деятельность человека» [1,с.36]. Основанием для изучения психологической безопасности в контексте межличностного взаимодействия являются исследования таких авторов как: И.В. Абакумова, Л.И. Антонова, А.Г. Асмолов, И.А. Баева, С.В. Белов, В.Т. Ганжин, П.Н. Ермаков, Ю.П. Зинченко, Т.М. Краснянская, Н.А. Лызь, Н.Н. Моисеев, А.В. Непомнящий, А.А. Реан,

В.В. Рубцов, В.В. Семьгин, К.В. Чернов, Л.И. Шершнева и др. На сегодняшний день осуществлен социально-философский и методологический анализ информационной безопасности личности (Ю.Ф. Абрамов, Г.А. Атаманов, Н.П. Ващекин, Г.В. Грачев, М.И. Дзалиев, С.В. Марков, Е.Е. Перчук, О.М. Цыденова и др.); выявлены составляющие психологической безопасности профессиональной деятельности специалистов экстремального профиля (В.П. Вишневецкая, М.И. Марьин, И.Б. Лебедев); исследуется обеспечение безопасности в трудовой сфере и формирование трудовой культуры (С.В. Белов, А.Ф. Власов, Г.В. Макаров, М.И. Марьин, О.Н. Русак и др.).

При этом, на наш взгляд, в настоящих условиях, когда происходит изменение роли контактного взаимодействия в условиях организации и осуществлении профессиональной деятельности, становится очевидной необходимость изучения условий обеспечения психологической безопасности субъекта профессионального опосредованного взаимодействия.

Профессиональное взаимодействие осуществляется в условиях общения. Как известно, по специфике обратной связи выделяют два вида общения: контактное – общение с помощью личности контактных лиц, то есть общение с наличием обратной связи, и дисконтактное – общение с помощью компьютера, СМИ и других вспомогательных средств [2, с. 198]. При этом по формам проявления общение бывает непосредственное и опосредованное. Опосредованное общение – это взаимодействие при помощи дополнительных средств, созданных самим человеком (письма, аудио- и видеотехники, более современных средств для организации общения и обмена информацией)[3, с.11].

Зотова О.Ю. (2011), на основании проведенного ею исследования, утверждает, что в быденном сознании безопасность представлена: как состояние; как восприятие собственной защищенности; как потребность в безопасности и как гармоничные межличностные отношения, основанные на доверии. Выявленные представления позволили ей определить критерии (индикаторы) социально-психологической безопасности личности: когнитивный (полнота и точность отображения социально-психологических характеристик окружающего мира; в структуре факторов семантического пространства - субъективная близость образов «Я» с образом «Я в безопасности», позитивное оценивание по шкалам «Большой Пятерки» субъективной реальности); мотивационно-оценочный (единство переживания субъектом состояния социально-психологической безопасности в совокупности с ситуацией жизнедеятельности); мотивационно-потребностный (высокий уровень удовлетворенности потребности в безопасности); ценностный (расширенный диапазон ценностей, уменьшение отвергаемых и нейтральных ценностей;

уравновешенность индивидуальных и групповых ценностей) и коммуникативный (высокий уровень доверия к себе) [1, с.42].

Психологическая безопасность профессионала во многих исследованиях связывается с понятием профессиональной субъектности. «Профессиональная субъектность - это интегративное личностное качество, которое развивается и реализуется в пространстве профессиональной деятельности за счет внутренне детерминированной конструктивно-преобразовательной активности, позволяя выходить за рамки ситуативной стимуляции деятельности и активно-избирательно и инициативно-ответственно осуществлять ее регуляцию, обеспечивая эффективное решение профессиональных задач и личностно-профессиональное саморазвитие» [4,с.2]. В структуре профессиональной субъектности, Мироновым Г.А. выделяются два компонента. Ценностно-смысловой компонент обеспечивает преодоление ситуативной «заданности» профессионального поведения, свободный, внутренне детерминированный выбор в ситуации неопределенности на основе формирования и рефлексивного проявления системы личностных смыслов как совокупности побуждений и внутренних условий, которые направляют и регулируют процесс решения профессиональных задач и личностно-профессионального саморазвития.

Креативно-действенный компонент обеспечивает реализацию задач профессиональной деятельности и личностно-профессионального саморазвития за счет творческой инициативы и самостоятельности, которые позволяют ломать стереотипы, искать и реализовывать способы деятельности и саморазвития, обеспечивающие максимальную эффективность в достижении собственных целей.

В предыдущих наших исследованиях, нами была предложена модель многоуровневых структурно-функциональных характеристик интегральной индивидуальности человека, раскрывающих факторы обеспечения психологической безопасности личности в условиях информационного общества [5]. Опосредованное профессиональное взаимодействие осуществляется с помощью современных инфокоммуникационных технологий, использование которых меняет характер межличностного взаимодействия и требования к обеспечению психологической защищенности личности.

Дистанционно организованная профессиональная деятельность с использованием опосредованного общения между ее участниками имеет свои отличительные особенности, которые могут стать самостоятельным предметом исследования. В настоящей статье хотелось бы акцентировать внимание лишь на тех разноуровневых характеристиках личности, которые в условиях такой организации профессиональной деятельности могут успешно нивелировать

известные виды профессионального стресса (дистресса) (информационный, эмоциональный, коммуникативный) [Самоукина Н.В., 2004], способствуя тем самым обеспечению психологической защищенности личности.

В таблице представлены многоуровневые компоненты психологической безопасности личности в структуре интегральной индивидуальности, способствующие возникновению чувства психологической защищенности в условиях дистанционно организованной профессиональной деятельности.

Психологическая безопасность личности в структуре интегральной индивидуальности субъекта дистанционно организованной профессиональной деятельности			
Индивидуальный уровень	Личностный уровень	Социально-когнитивный уровень	Метакогнитивный уровень
Нейро-и психодинамический потенциал	Психологическое здоровье	Самозффективность в значимых видах деятельности	Адекватность самосознания
	Профессиональная субъектность	Сопротивляемость манипулятивному информационно-психологическому воздействию	Способность к метакогнитивному анализу информации
Общие способности	Дисконтактная коммуникативная компетентность	Эмоциональный интеллект	Критическое мышление
Нервно-психическая устойчивость			

Указанные в таблице разноуровневые характеристики интегральной индивидуальности, могут обеспечить оптимальное функционирование личности в условиях возникновения профессионального стресса при дистанционно организованной профессиональной деятельности. Каждый из выделенных уровней вносит, безусловно, свой вклад в обеспечение эффективности деятельности в условиях профессионального стресса и сформированности чувства психологической защищенности.

Индивидуальный уровень выполняет функцию обеспечения общей адаптивности личности к условиям, как правило, ненормированного рабочего дня, необходимости находиться в активном (рабочем состоянии) на протяжении всего рабочего дня в условиях дистанционно организованной профессиональной деятельности.

Компоненты личностного уровня, при их сформированности и оптимальном взаимодействии с показателями индивидуального уровня могут определять успешную социально-психологическую адаптацию, а, следовательно, и социально-психологическую безопасность личности, способность к проявлению созидательной субъектности в

профессиональной деятельности. Способность к эффективному совладанию с профессиональным стрессом во многом зависит от сформированности профессиональной самооффективности. В настоящее время проблеме изучения профессиональной самооффективности и ее влияния на результативность деятельности посвящены исследования Васильевой Т. И., 2008 [7], Митициной Е.А., 2014 [8]. Изучается предметная и коммуникативная самооффективность (Белых Т.В., Майрамян А.М., 2015 [9], Белых Т.В., 2015 [10]).

Свойства социально-когнитивного уровня, в единстве со свойствами личностного и метакогнитивного уровня могут обеспечить сформированность социально-когнитивной компетентности, которая «проявляется в овладении человеком способами и приемами самоанализа сформированных социальных стереотипов восприятия, намерений, предшествующих деятельности, системы убеждений и стереотипов поведения, позволяющих осуществлять оптимальное противодействие деструктивному психологическому воздействию социального окружения в процессе межличностного взаимодействия (контактного и опостредованного) [Белых Т.В., 2019].

Таким образом, сформированность социально-когнитивной компетентности является, на наш взгляд, одним из важнейших системообразующих факторов в структуре индивидуальности субъекта дистанционно организованной профессиональной деятельности (в условиях изменения роли контактного взаимодействия), так как позволяет осуществить синтез тех разноуровневых психологических характеристик, которые могут обеспечить не только оптимальное совладание личности с профессиональным стрессом, но и обеспечить ее созидательное профессиональное саморазвитие.

Список использованной литературы

1. Зотова О.Ю. Социально-психологическая безопасность личности. Автореф. диссерт. докт. псих.наук.. : М., 2011, 44с. (с.36).
2. Крысько В.Г. Психология и педагогика в схемах и таблицах. – Мн.: Харвест, 1999.
3. Андреева Г.М. Социальная психология. – М., 2006.
4. Миронов Г.А. Формирования профессиональной субъектности будущих психологов. Автореф. канд. диссерт. М., 2010, 24с. (с.2).
5. Белых Т.В. Многоуровневая структурно-функциональная модель обеспечения психологической безопасности личности в современном информационном обществе// Психология интегральной индивидуальности в информационном обществе: сборник материалов международной научно-практической конференции [электронное издание] / под ред.Т.В. Белых, Г.В. Грачева – М.: Издательство «Наука», 2019. – 214 с. (С.25-32).
6. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности [Текст] / Н. В. Самоукина. – СПб., 2004.

7. Васильева Т. И. Динамика профессиональной самооффективности будущего педагога-психолога: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2008.

8. Митицина Елена Александровна Теоретические основания изучения профессиональной самооффективности студентов // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки. 2014. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovaniya-izucheniya-professionalnoy-samoeffektivnosti-studentov> (дата обращения: 05.12.2018).

9. Белых Т.В., Майрамян А.М. Интеграция формально-динамических свойств в структуре индивидуальности у студентов с разным уровнем коммуникативной самооффективности [Текст] / Белых Т.В., Майрамян А.М. // Вестник СКФУ: научный журнал. – 2015. – № 2(47). – С. 193-197.

10. Белых Т.В. Структура интегральной индивидуальности студентов с разным уровнем коммуникативной самооффективности - М: изд-во «Мир науки»; г. Москва, 2015, - 120с.

11. Белых Т.В. Социально-когнитивная компетентность как фактор профилактики дезадаптивной подчиняемости личности//«Личность в ситуации социальных изменений»: сб. материалов всероссийской научно-практической конференции (12-13 декабря 2019 г.)/ под ред. к. психол.н., доц. А.Ю. Смирновой. – Саратов: ИЦ «Наука», 2019. - 220 с. (с.20-23).

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В КОНТЕКСТЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КОМПАНИИ

Погодина А.В.,

*кандидат психологических наук, заведующая кафедрой
психологии управления Московского государственного психолого-
педагогического университета
(Москва, Россия)*

В статье проводится анализ некоторых подходов к понятию вовлеченности персонала. Представлены результаты эмпирического исследования, направленного на выявление взаимосвязи уровня вовлеченности сотрудников организации с их представлениями об организационной культуре своей компании. Показано, что согласованность представлений работников о реальном и предпочитаемом состоянии организационной культуры взаимосвязана с более высоким уровнем вовлеченности персонала.

Ключевые слова: организационная культура, вовлеченность персонала.

The approaches to the concept of staff engagement were analyzed in the article. The results of empirical research aimed at identifying the organization's employee's involvement level with their views on the company organizational culture were represented. It is shown that the consistency of employees' ideas about the real and preferred state of organizational culture is interconnected with a higher level of staff involvement.

Keywords: organizational culture, employee engagement.

Проблема вовлеченности может быть рассмотрена в разных аспектах: вовлеченность персонала в организацию; вовлеченность работника в свою профессиональную деятельность; вовлеченность обучающегося в учебную деятельность. Предпринимались многочисленные попытки определения, операционализации и измерения этого конструкта в рамках различных направлений психологической науки, от организационной психологии и психологии управления до педагогической психологии и психологии личности. При всем многообразии трактовок и подходов исследователи сходятся в высокой оценке значения феномена вовлеченности. Так, специалисты в области организационной психологии и психологии управления подчеркивают, что сотрудники с высоким уровнем вовлеченности работают более качественно и эффективно, они привержены целям и ценностям организации, вкладывают усилия в решение организационных задач, обеспечивая повышение прибыли организации [8; 10]. Исследователи в области психологии образования указывают на то, что вовлеченный в образовательный процесс ученик (студент) лучше усваивает новые знания и развивает собственные профессиональные компетенции [5; 7].

Самым дискуссионным вопросом является определение данного феномена, обозначение его структуры и соотношение с другими сходными понятиями, имеющими похожую коннотацию, прежде всего, с понятиями «организационная приверженность», «организационное гражданское поведение», «увлеченность работой» [3]. Первоначально под вовлеченностью понималось освоение работником своей профессиональной роли в организации [12]. В структуру вовлеченности автор данного подхода У. Кан включал: 1) когнитивный компонент (убеждения сотрудников о самой организации, о ее руководителях, об условиях труда); 2) физический компонент (уровень физической энергии, которую сотрудники вкладывают в выполнение своих рабочих ролей); 3) эмоциональный компонент (отношение сотрудников к организации и ее руководителям) [12].

В дальнейшем А. Сакс расширил понятие вовлеченности, выделив два типа этого состояния: вовлеченность в работу, связанную с реализацией работником своей профессиональной деятельности, и вовлеченность в организацию, связанную с осуществлением роли члена организации. При этом автор данного подхода подчеркивал, что для вовлеченности первого типа основным фактором является рабочий процесс, тогда как для вовлеченности второго типа – принадлежность к конкретной организации [13].

Сотрудники CIPD (Британский исследовательский институт) определяют вовлеченность как «концентрацию работника на задаче, удовлетворенность своей ролью, а также приверженность к

организации, ее целям и ценностям» [1]. По мнению Р.А. Долженко, данное определение не учитывает важные особенности феномена вовлеченности. В своей работе он указывает, что вовлеченность определяет то, что сотрудник делает, как себя ведет, а не то, какие эмоции и чувства испытывает. Автор предлагает определять вовлеченность как «устойчивый аттитюд, характерный для работника, который предполагает длительную концентрацию работника на решении задач, приносящих дополнительный эффект для организации, находящий своё выражение в дополнительной эмоциональной привязанности работника к целям и ценностям организации» [1, с. 157].

С точки зрения Е.Ю. Литвиновой, Н.В. Киселевой, которые предприняли попытку формирования модели вовлеченности в непрерывное образование, структура этого феномена образуется пятью компонентами (когнитивный, эмоциональный, поведенческий, мотивационный, ценностный), имеющими устойчивые прямые взаимосвязи. Когнитивный компонент характеризуется различными представлениями об образовательном процессе. Эмоциональный компонент представлен аффективным отношением и доминирующими эмоциями, сопровождающими образовательный процесс. Поведенческий компонент проявлен через поведенческую активность субъекта в процессе обучения. Мотивационный компонент представлен мотивационными характеристиками субъекта в процессе обучения. Ценностный компонент характеризуется уровнем значимости непрерывного образования для субъекта, приписыванием ему определенной ценности [6]. Нам представляется, что данная модель вполне применима и для анализа структуры вовлеченности персонала в организацию и трудовую деятельность.

Анализируя различные подходы к трактовке понятия «вовлеченность» и его соотношение с другими категориями, имеющими сходную коннотацию, С.А. Липатов предлагает рассмотреть понятие «включенность работников в организацию». Автор отмечает, что объединение понятий, связанных с системой «работник-организация» и имеющих общее содержание, дает возможность сформировать конструкт более высокого уровня. Возможная структура конструкта «включенность работника в организацию» может быть представлена следующими компонентами: идентификация с организацией (когнитивный компонент); приверженность организации (аффективный компонент); увлеченность работой (поведенческий компонент) [4].

Большинство публикаций анализирует вовлеченность как индивидуальный феномен. Организационный контекст, который включает в себя условия формирования вовлеченности, с одной стороны, и оценку вклада вовлеченных работников в организационную

эффективность, с другой, остается недостаточно изученным. Однако некоторые исследователи [9; 11] отмечают, что вовлеченность как индивидуальный феномен, связанный, в первую очередь, с интересом работника к своей профессиональной деятельности, относится в большей степени к благополучию самого работника. Тогда как повышение эффективности деятельности и улучшение экономических показателей организации связывается с вовлеченностью персонала в организацию. Таким образом, исследователи указывают на необходимость разделения понятий «вовлеченность в работу» и «вовлеченность в организацию».

Организационные условия формирования вовлеченности персонала «находятся в зоне ответственности организации – это условия, формируемые посредством реализации различных управленческих практик» [9, с. 85]. К этим условиям можно отнести качество лидерства, постановку целей, наставничество, практику оценки вклада работников, особенности коммуникационной среды, мотивационную систему в организации и т.д. [9]. К этим условиям, на наш взгляд, относятся и особенности организационной культуры.

Наш исследовательский интерес был сосредоточен на выявлении взаимосвязи между уровнем вовлеченности персонала и степенью согласованности представлений сотрудников о реальной и предпочитаемой организационной культуре своей компании. Мы исходили из предположения, что существует значимая взаимосвязь между этими переменными. Чем выше согласованность представлений сотрудников о реальной и желаемой организационной культуре, тем выше уровень вовлеченности персонала в организацию.

Исследование было проведено совместно с А.А. Соловьевой. Эмпирической базой исследования стала организация, которая занимается проведением деловых и информационных мероприятий в сфере управления ЖКХ и здравоохранения. Исследование проводилось по запросу HR-директора этой организации. В структуру организации входит несколько департаментов: административный, управление ЖКХ и здравоохранение. Участниками исследования были сотрудники этих департаментов. Общее количество участников составило 62 человека, из них: 27 мужчин и 35 женщин. Возраст респондентов от 20 до 36 лет.

Диагностика субкультуры каждого организационного подразделения (департамента) проводилась с помощью методики OSAI (К. Камерон, Р. Куинн) [2]. Авторы выделяют 4 типа корпоративной культуры: клановая, адхократическая, рыночная, бюрократическая. Особенность этой методики состоит в том, что она дает возможность получить от респондентов два ряда оценок: с одной стороны, оценки актуального состояния организационной культуры; с другой стороны – оценки желаемого, предпочитаемого респондентами состояния

организационной культуры. Сравнительный анализ этих оценок позволяет судить о степени согласованности представлений респондентов. Степень согласованности рассчитывалась по формуле усредненного показателя согласованности представлений [2].

Для определения уровня вовлеченности сотрудников был использован известный опросник оценки вовлеченности Gallup – Q12, который состоит из 12 вопросов. Рейтинги вопросов объединяются в индекс, который позволяет разделить сотрудников на три категории:

- 1) вовлеченные сотрудники работают со страстью, чувствуют высокую связь с организацией, упорно трудятся ради обновления и улучшения своей компании;
- 2) не вовлеченные сотрудники делают столько работы, сколько от них ожидают, не прикладывая дополнительных усилий;
- 3) активно отключенные сотрудники несчастны от того, что работают в организации, и более того – распространяют свое недовольство среди коллег [14].

Согласно существующим рекомендациям, индекс выше 70% является показателем высокой вовлеченности, индекс ниже 50% – тревожный сигнал, демонстрирующий безразличие сотрудников. Индекс от 51% до 69% является удовлетворительным.

Кратко изложим результаты исследования. На рис. 1 представлен профиль организационной культуры административного департамента. Реальная организационная культура оценивается работниками департамента как кланово-бюрократическая, тогда как предпочитаемая – кланово-адхократическая. Однако показатели выраженности типов организационной культуры существенно не различаются. Мы можем говорить о близости оценок реального и желаемого состояний организационной культуры в данном департаменте.

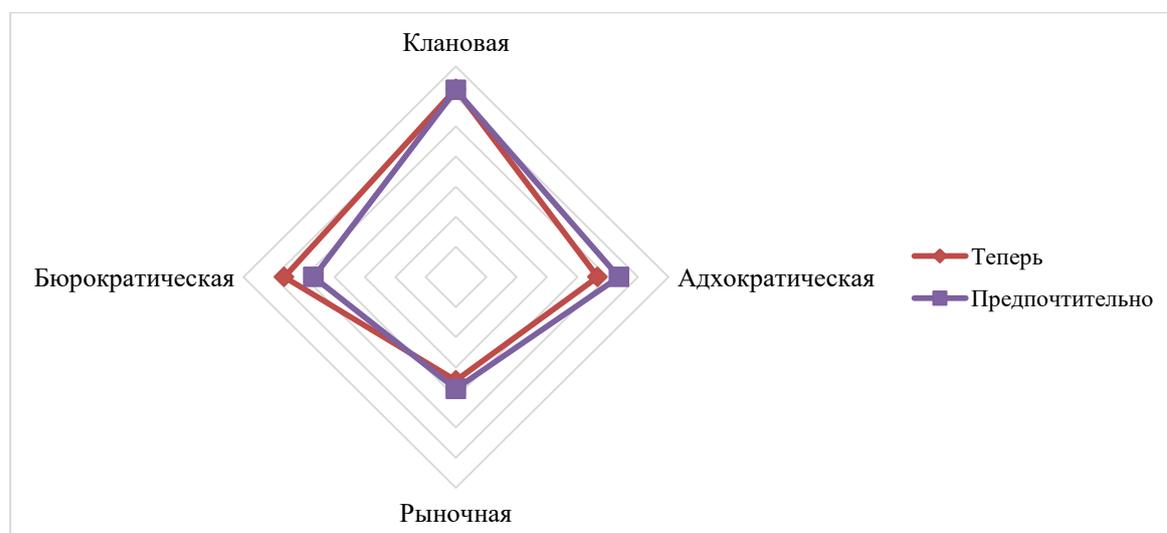


Рисунок 1. Профиль организационной культуры административного департамента

На рис. 2 представлен профиль корпоративной культуры департамента ЖКХ.

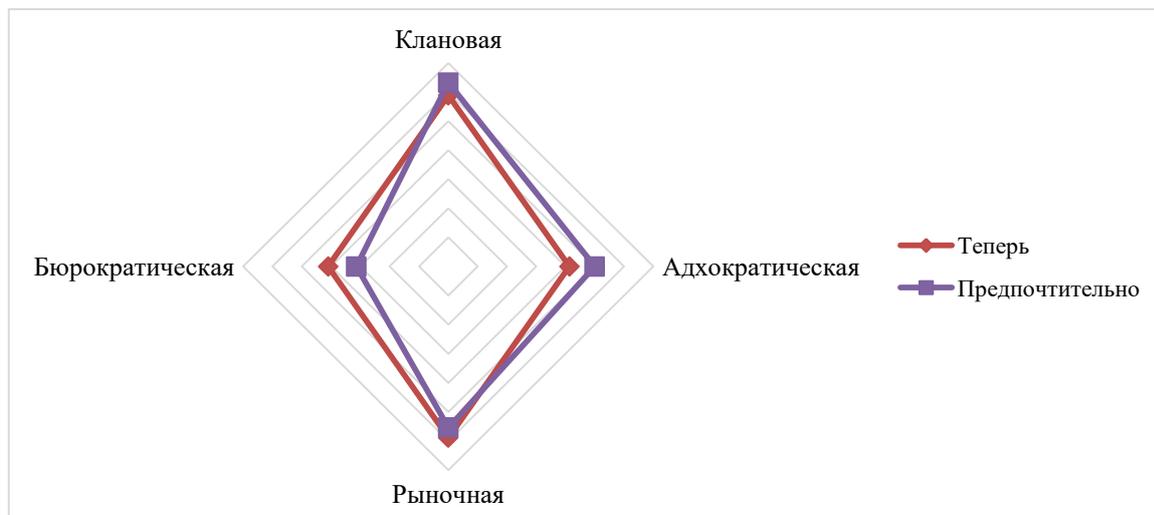


Рисунок 2. Профиль организационной культуры департамента ЖКХ

В департаменте ЖКХ сформировалась организационная культура, в которой представлены два противоположных по содержательным характеристикам типа – рыночный и клановый. В то же время и в предпочитаемой модели эти типы являются наиболее выраженными.

Наибольшие различия в оценках текущего и предпочитаемого состояний организационной культуры мы видим у сотрудников департамента здравоохранения (см. рис. 3). Если в актуальной модели организационной культуры ведущим типом является бюрократический, то в предпочитаемой модели он становится наименее выраженным. Также несколько изменяются показатели выраженности других типов.

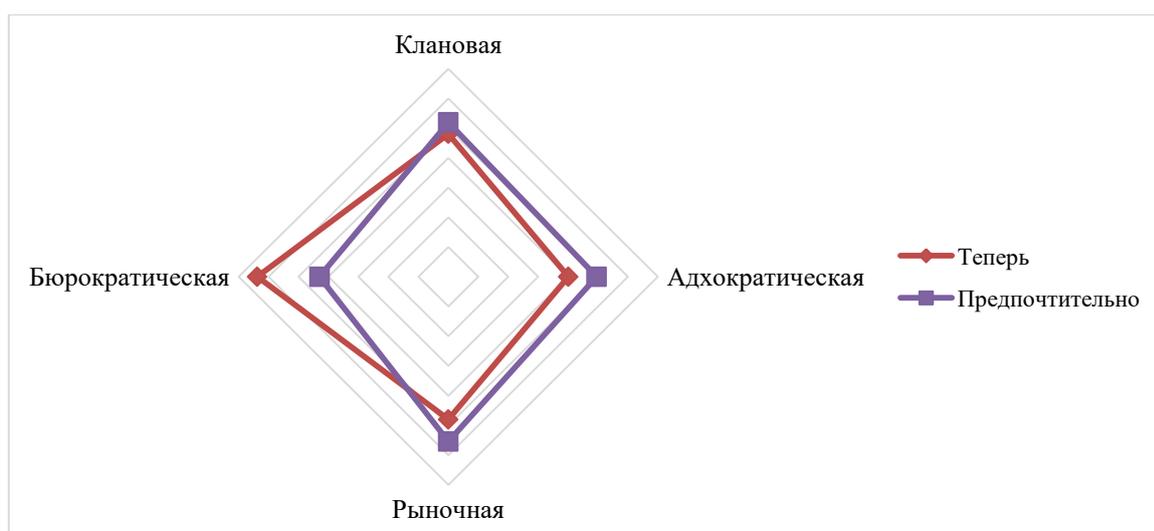


Рисунок 3. Профиль организационной культуры департамента здравоохранения

В таблице 1 представлены показатели согласованности представлений у сотрудников разных подразделений организации.

Таблица 1

Усредненный показатель согласованности представлений об организационной культуре у сотрудников подразделений

Департамент	Усредненный показатель
Административный	6,14
ЖКХ	7,03
Здравоохранение	12,16

Чем выше данный показатель, тем сильнее различаются представления о реальной и предпочитаемой организационной культуре. Соответственно, чем показатель ниже, тем выше согласованность представлений. Полученные результаты показывают, что наиболее согласованы представления о корпоративной культуре в административном департаменте, наименее согласованы представления у сотрудников департамента здравоохранения.

На рис. 4 представлены результаты исследования уровня вовлеченности сотрудников различных организационных подразделений, которые свидетельствуют о том, что уровень вовлеченности персонала является достаточно высоким. Однако у сотрудников департамента здравоохранения он заметно ниже, чем у сотрудников других подразделений.

Для проверки гипотезы о наличии взаимосвязи между согласованностью представлений сотрудников о корпоративной культуре и уровнем вовлеченности был рассчитан коэффициент линейной корреляции Пирсона.



Рисунок 4. Уровень вовлеченности персонала по департаментам, %

Статистический анализ показал, что существует значимая обратная взаимосвязь между согласованностью представлений о корпоративной культуре и уровнем вовлеченности персонала ($r = -0,92$, $p < 0,01$). Это означает, чем больше различие между желаемым и существующим состоянием организационной культуры, тем ниже уровень вовлеченности персонала, и наоборот.

Таким образом, организация, разрабатывая стратегию повышения вовлеченности персонала, может использовать представления как об индивидуальных, так и организационных условиях формирования вовлеченности. В том числе, изменения в организационной культуре, направленные на согласованность желаемой сотрудниками и реальной организационной культуры, могут привести к более высокой вовлеченности работников.

Список использованной литературы

1. Долженко Р.А. Удовлетворенность, лояльность, вовлеченность персонала: уточнение и конкретизация понятий // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2014. № 9 (119). С. 157-162.
2. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. – СПб: Питер, 2001. – 320 с.
- Липатов С.А. «Вовлеченность работника в организацию» или «увлеченность работой»: соотношение понятий // Организационная психология. 2015. Т.5. №1. С. 104-110.
3. Липатов С.А. Структура включенности работников в организацию как социально-психологическая проблема // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. 2016. №3. С. 73-80.
4. Литвинова Е.Ю., Киселева Н.В. Вовлеченность в профессиональную среду и ее значение для непрерывного образования // Социальная психология и общество. 2017. Том 8. № 2. С. 5–20.
5. Литвинова Е.Ю., Киселева Н.В. Структурная модель вовлеченности обучающихся в непрерывное образование // Социальная психология и общество. 2016. Том 7. № 3. С. 5–17.
6. Малошенок Н.Г. Студенческая вовлеченность: почему важно изучать процесс обучения, а не только его результат? // Бюллетень НИУ ВШЭ «Мониторинг университета». 2011. № 6. С. 11–21.
7. Онучин А.Н. Изучение вовлечения // The Human Resources Times, 2013. №24. С. 29–35.
8. Смирнов П.С. Вовлеченность персонала: типы, уровни проявления и связи с практиками управления человеческими ресурсами // Организационная психология. 2019. Т.9. №1. С. 81-95.
9. Albrecht, S.L. (ed.) (2010). Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
10. Guest, D. (2014). Employee engagement: A sceptical analysis. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 1(2), 141–156.
11. Kahn W.A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work // Academy of Management Journal. 1990. Vol. 33. P. 692-724.

12. Saks A. Antecedents and consequences of employee engagement. Journal of Managerial Psychology. 2006. 21 (7). P. 600-619.

13. The Gallup Organization. The Gallup Organization: Engagement Predicts Earnings Per Share. Washington // Dental Nursing. 2012. Vol. 8. No 2. P. 1-3.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВРЕМЕНИ ЛИЧНОСТИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ У СОТРУДНИКОВ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Забелина Е.В.,
кандидат психологических наук, доцент,
Челябинский государственный университет
(Челябинск, Россия)*

*Зырин И.В.,
магистрант, Челябинский государственный университет
(Челябинск, Россия)*

В статье представлены результаты исследования взаимосвязи отдельных параметров и общего уровня удовлетворенности работой сотрудников коммерческой организации с элементами их психологического времени. Под психологическим временем в данном случае следует понимать опосредованное психикой восприятие, представление, переживание и отношение личности к физическому времени жизни, обусловленное социальными, историческими, глобальными условиями жизнедеятельности человека, и определяющее его поведение. Результаты показали значимые и интерпретируемые взаимосвязи, которые свидетельствуют о том, что восприятие и переживание своего времени сотрудниками в организации можно рассматривать как фактор их удовлетворенности работой.

Ключевые слова: психологическое время личности, удовлетворенность работой, фаталистическое настоящее, гедонистическое настоящее, отношение к прошлому, удовлетворенность заработной платой.

В последние годы во многих странах вопросы отношения к труду, удовлетворенности профессиональной деятельностью являются актуальным предметом исследования ученых. Это связано с тем, что не только материально-технические факторы, но и резко возросшее влияние человеческого фактора определяют современное производство и коммерческую деятельность. Сегодня доказано влияние множества факторов, таких как интерес к работе, благоприятные условия труда, соответствие заработной платы вложенным усилиям и других, на общий уровень удовлетворённости сотрудников.

Коммерческие организации в отличие от государственных вынуждены самостоятельно искать пути повышения

производительности труда через повышение удовлетворённости сотрудников. Однако далеко не все ресурсы в этом вопросе исследованы и испробованы. В частности, мало изучен вопрос о том, каким образом связано восприятие и отношение сотрудников ко времени (психологическое время личности) и их удовлетворённость работой в компании. Глобальные исследования в области социальной психологии времени были произведены К. Левиным, Дж. Маграт, Дж. Келли и другими. Среди современных исследований выделяются работы, опубликованные Т.А. Нестиком, положения которых и легли в основу данного исследования.

Цель настоящего исследования – изучить взаимосвязь психологического времени личности и удовлетворенности работой у сотрудников коммерческой организации.

Исследование проводилось в коммерческой организации ООО «Медоптика», основная деятельность которой – оптовые и розничные продажи медицинского оборудования. В качестве испытуемых выступили 52 человека, работающих в этой организации на разных должностях, в возрасте от 19 до 64 лет.

С целью диагностики удовлетворенности работой сотрудников коммерческой организации применялась методика «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой» В.А. Розановой [1], а также «Шкала субъективного дохода» А. Фенема в адаптации О.С. Дейнека [2]. Для диагностики показателей психологического времени личности сотрудников использовались следующие методики: «Шкала ценности времени как экономического ресурса» Ж. Узюнье в модификации Т.А. Нестика [3], «Опросник временной перспективы» Ф. Зимбардо в адаптации А. Сырцовой [4], «Временные аттитюды» Ж. Нюттена в модификации К. Муздыбаева [5], «Шкала полихронных ценностей» А. Блюдорна в модификации Т.А. Нестика [3]. С целью выявления взаимосвязи удовлетворенности работой и психологического времени личности сотрудников коммерческой организации применялся корреляционный анализ.

Психологическое время личности – это реальное время психических процессов, состояний и свойств личности, в котором они функционируют и развиваются на основе отражённых в непосредственном переживании и ценностном оформлении объективных временных отношений между событиями жизни [6]. Психологическое время включает оценки одновременности, последовательности, длительности, скорость протекания различных событий жизни, принадлежность различных событий жизни к настоящему, удалённость событий в прошлое и будущее, переживания сжатости и растянутости бытия, прерывности и непрерывности, ограниченности и беспредельности времени, осознание возраста,

осознание возрастных этапов (детства, молодости, зрелости, старости), представления о вероятной продолжительности жизни, о смерти и бессмертии, об исторической связи собственной жизни с жизнью предшествующих и последующих поколений семьи, общества, человечества в целом [6, с. 71-74].

В социальной психологии давно обсуждаются вопросы взаимосвязи психологического времени и профессиональными особенностями личности. В профессиональной деятельности человек связывает объективно разобщённые во времени и пространстве объекты и явления, придаёт им временную целостность и цикличность. Каждый вид профессиональной деятельности характеризуется особой организацией своего пространства и собственной временной системой [7; 8].

В.А. Розанова отмечает приоритет интереса к работе (уверенность в пользе труда, интерес к содержанию и процессу работу) перед заработной платой. Увлечённые люди привносят изменения в сам труд, чтобы сделать его ещё более интересным и радостным. [9]. Однако до сих не достаточно ясно, какую роль играет психологическое время личности в удовлетворённости содержанием работы, что и стало предметом исследования в настоящей работе.

На первом этапе была проведена диагностика параметров удовлетворенности работой сотрудников (Рис.1).

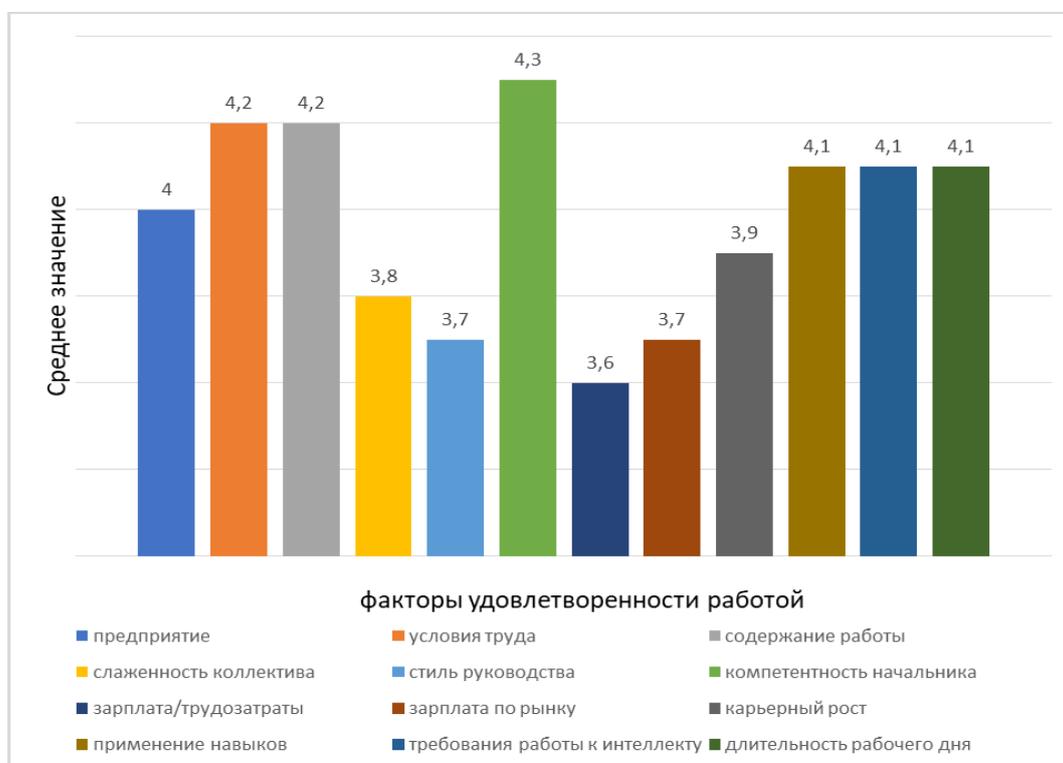


Рисунок 1. Результаты диагностики параметров удовлетворенности работой

Анализ полученных средних значений показывает, что такие факторы, как стиль руководства начальника, соотношение заработной платы и усилий, а также уровень зарплаты в сопоставлении с аналогичными предложениями на рынке, имеют более низкую оценку в соотношении с другими параметрами. С другой стороны, сотрудники вполне удовлетворены такими факторами, как компетентность начальника, условия труда и содержание работы. Можно предположить, что сотрудникам нравится то, чем они занимаются, работа соответствует их призванию, они признают авторитет руководства, но при этом не удовлетворены стилем общения и взаимодействия с ним, а также не вполне удовлетворены их гигиенические потребности (заработная плата). Эти факты необходимо учитывать при дальнейшей интерпретации корреляций.

Если рассматривать уровень удовлетворенности работой сотрудников, то можно заключить, что ситуация в компании достаточно благоприятная с точки зрения психологического климата и мотивированности работников. По результатам методики В.А. Розановой было выделено три группы: сотрудники, которые более чем довольны работой в организации (48%); сотрудники, которые удовлетворены работой в организации, но есть условия работы, которые можно улучшить для полной удовлетворенности (31%) и сотрудники, которых не устраивают текущие условия работы (21%).

Полученные результаты подтверждают данные, полученные в ходе диагностики по «Шкале субъективного дохода» А. Фенема. Большая часть сотрудников (60%) оценили свой уровень дохода как средний, значительная часть (23%) – как выше среднего и высокий, 14% оценили свой уровень дохода как ниже среднего и низкий, и 2 человека отметили, что они находятся на грани нищеты («сводят концы с концами»). Отметим, что здесь имеет место субъективное восприятие своего заработка, а не реальный уровень оплаты труда.

В результате корреляционного анализа показателей психологического времени личности и удовлетворенности работой был обнаружен ряд значимых взаимосвязей, в частности между удовлетворенностью содержанием работы и отношением к прошлому ($r=-0,31$, $p=0,025$). Выявленная взаимосвязь позволяет говорить о том, что чем лучше и позитивнее отношение к своему прошлому опыту, тем легче сотруднику справляться с должностными обязанностями и текущими задачами на работе. И наоборот, радость от работы подкрепляется уверенностью на основе прошлых успехов.

Взаимосвязь негативного прошлого и удовлетворенности содержанием работы обратно пропорциональна ($r=-0,324$, $p=0,019$). Можно говорить о том, что чем сильнее негативные чувства к своему прошлому, чем ярче в памяти личные неудачи и неприятные ситуации,

тем менее выражен интерес сотрудника к работе и желание качественно выполнять свои рабочие обязанности. И наоборот, чем больше нравится сотруднику то, чем он занимается, тем меньше он склонен вспоминать прошлые обиды и неприятности.

Стремление сотрудников жить одним моментом и получать удовольствие прямо сейчас (гедонистическое настоящее) отрицательно взаимосвязано с субъективно воспринимаемым доходом ($r=-0,303$, $p=0,029$). Возможно, сотрудники, которые воспринимают свой доход как ниже среднего или низкий, более подвержены сиюминутным тратам, не стремятся сберечь и рационально расходовать полученные средства, увлечены настоящими удовольствиями и не думают о своем будущем. Напротив, сотрудники, которые могут отказывать себе в каких-то удовольствиях ради будущих достижений, вероятно, способны делать сбережения или инвестировать средства, рационально управлять ими, что позволяет им оценивать свой уровень дохода как более высокий. Аналогичной интерпретации подвергается отрицательная взаимосвязь между удовлетворенностью соотношением зарплаты и трудозатрат и ориентации на гедонистическое настоящее ($r=-0,308$, $p=0,026$). Если вспомнить, что одним из факторов неудовлетворенности сотрудники называют уровень заработной платы, то можно предположить, что следует предложить им методы по более рациональному и разумному распоряжению личными средствами, при этом обращая их внимание на будущие цели, как личные, так и организационные.

Обнаружена отрицательная взаимосвязь между удовлетворенностью условиями труда и ориентацией на фаталистическое настоящее ($r=-0,308$, $p=0,026$). Ориентация личности сотрудника на фаталистическое настоящее заключается в переносе ответственности за свою жизнь на внешние обстоятельства, на которые он не в состоянии повлиять. Учитывая, что условия труда – показатель удовлетворенности работой, который оценен сотрудниками как один из самых высоких, можно предположить, чем больше сотрудники убеждены в своих силах изменить ситуацию, в том числе, рабочую, тем больше им нравятся их рабочие условия. Они не боятся вносить изменения в свои рабочие условия, если их что-то не устраивает. То же объяснение, вероятно, относится к взаимосвязи фаталистического настоящего и удовлетворенности содержанием работы ($r=-0,282$, $p=0,043$). Напротив, если сотрудник считает, что он ничего не может изменить в своей работе и в своей компании, то его неудовлетворенность будет расти, вплоть до саботажа. Можно предположить, что полностью удовлетворенные своим местом работы сотрудники, не полагаются на удачу, не переключаются

ответственность за неудачи на других людей, а верят в себя и свои возможности.

Таким образом, корреляционный анализ факторов удовлетворенности работой и психологического времени личности сотрудников коммерческой организации выявил значимые и интерпретируемые взаимосвязи, которые свидетельствуют о том, что восприятие и переживание своего времени сотрудниками в организации можно рассматривать как фактор их удовлетворенности работой.

Благодарности:

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-013-00201 А

Список использованной литературы

1. Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. С.473-474
2. Дейнека О.С. Экономическая психология: социально-психологические проблемы. СПб.: СПбГУ, 1999. – 240 с.
3. Нестик Т.А. Социально-психологическая детерминация группового отношения к времени: Дис. ...докт. психол. наук. М. 2015.
4. Сырцова А. Возрастная динамика временной перспективы личности: Дис. ... канд. психол. наук. М. 2008
5. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего. М.: Смысл. 2004.
6. Захарова К.С., Козловская В.А. Психологическое время: его значение и сущность // В сборнике: Молодёжь Сибири - науке России Международная научно-практическая конференция. Составитель Л.М. Ашихмина, 2019.
7. Серкин, В.П. Образ мира и образ жизни. – Магадан: Изд-во СМУ, 2005. – 48 с.
8. Климов, Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях: Учебное пособие. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1995. – 224 с.
9. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие. Изд. 5-е, перераб. и доп. / В.А. Розанова – М.: Альфа-пресс, 2008. – 352 с. –URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=20092237> (дата обращения: 12.12.2019)

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ЖИЗНЬЮ У РАБОТАЮЩЕЙ И НЕРАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ⁹

*Честюнина Ю.В.,
кандидат психологических наук, доцент,
Челябинский государственный университет
(Челябинск, Россия)*

*Забелина Е.А.,
кандидат психологических наук, доцент,
Челябинский государственный университет
(Челябинск, Россия)*

*Фисенко А.С.,
магистрант, Челябинский государственный университет
(Челябинск, Россия)*

В статье представлены результаты анализа взаимосвязи экономической активности и удовлетворённости жизнью у работающей и неработающей молодежи. Диагностика проводилась с помощью опросника экономической активности (Е.В. Забелина, Ю.В. Честюнина) и шкалы удовлетворенности жизнью, разработанной Э. Динером и др. (адаптация Е.Н. Осин, Д.А. Леонтьев, 2008). В результате исследования было установлено, что экономическая активность действительно взаимосвязана с субъективным благополучием молодежи, как работающей, так и не работающей, однако с разным психологическим содержанием.

Ключевые слова: экономическая активность, удовлетворенность жизнью, работающая молодежь, неработающая молодежь.

The article presents the results of the correlation analysis of economic activity and life satisfaction among working and non-working young people. Diagnostics was carried out using a scale of economic activity (E.V. Zabelina, Yu.V. Chestyunina) and the life satisfaction scale developed by E. Diener et al. (adapted by E.N. Osin, D.A. Leontiev, 2008). It was found that economic activity is indeed associated with the subjective well-being of young people, but with different psychological meaning among working and non-working young people

Keywords: economic activity, life satisfaction, working young people, non-working young people.

Экономический успех современного российского общества во многом зависит от уровня экономической активности его молодых представителей. От того, насколько быстро молодежь начнет осознавать себя на рынке как действующих субъектов, способных изменять ситуацию под свои задачи и задачи группы, во многом

⁹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00447 А

зависит не только их личное благополучие, но и процветание всей страны.

Под экономической активностью в рамках данного исследования понимается инициативная целенаправленная деятельность субъекта в сфере экономики (в качестве потребителя, предпринимателя, наемного работника, заемщика, инвестора и т.д.) [1]. В частности, в студенческом возрасте экономическая активность может быть связана с тем, как рано человек стремится начать работать и зарабатывать. Поскольку гармонизирующее влияние различных видов активности продемонстрировано во многих исследованиях [2], мы предположили, что развитая экономическая активность также имеет положительный эффект для личности, который выражается в субъективном благополучии. При определении субъективного благополучия мы опирались на концепцию Э. Динера [3], согласно которой субъективное благополучие человека состоит из трех компонентов: удовлетворенность, приятные эмоции и неприятные эмоции. По Э. Динеру [3], человек имеет высокий уровень субъективного благополучия, если в большинстве ситуаций он испытывает удовлетворение от жизни и только в отдельных случаях переживает неприятные чувства, и наоборот.

Для проверки данного предположения было проведено исследование, целью которого стало выявление взаимосвязи экономической активности и субъективного благополучия у работающей и неработающей молодежи.

Выборку исследования составили 185 молодых людей в возрасте от 18 до 35 лет, из них 137 женщин и 48 мужчин. Для проведения исследования исходная выборка была разделена на две подгруппы: работающие (93 человека) и неработающие (92 человека).

Методики исследования: Для определения экономической активности нами было проведено исследование по методике: Опросник экономической активности (Е.В. Забелина, Ю.В. Честюнина) [4]. Для определения удовлетворенности жизнью была использована методика: Шкала удовлетворенности жизнью, разработанная Э. Динером, Р.А. Эмонсом, Р. Дж. Ларсеном и С. Гриффином в 1985 году, адаптированной русскоязычной версией Д.А. Леонтьевым и Е.Н. Осиным (Осин, Леонтьев, 2008) [5]. Для статистической обработки мы использовали непараметрические критерии U Манна-Уитни и г-Спирмена.

На первом этапе сравнивались показатели удовлетворенности жизнью у представителей работающей и неработающих молодых людей. С целью анализа различий был применен критерий U Манна-Уитни. В результате сравнения не было обнаружено различий ни по

одному из показателей удовлетворенности жизнью у работающих и неработающих девушек и юношей.

Отсутствие различий в уровне удовлетворенности жизнью между работающей и неработающей молодежью позволяет предположить то, что наличие или отсутствие у человека постоянного или временного источника доходов, занятости, участие в процессе труда не в полной мере определяет его благополучие. Однако, возможно, экономическая активность играет различную роль в субъективном благополучии студентов, которые уже работают и которые не имеют опыта работы.

На следующем этапе изучалась экономическая активность у работающих и неработающих девушек и молодых людей. Значимые различия в показателях экономической активности у работающей и неработающей молодежи представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Результаты сравнительного анализа экономической активности у работающей и неработающей молодежи

Параметры	Средние ранги		U	P
	Работающие	Неработающие		
Стремление быть в курсе экономической и финансовой жизни	100	84,8	3550	0,044
Желание узнавать новости экономической жизни страны	103	80	3220	0,003
Активность в делах	107,7	75,8	2808	0,000
Активность, проявляющаяся в способности влиять на ситуацию	100,8	84,4	3518	0,034

Стремление быть в курсе экономической и финансовой жизни относится к когнитивному компоненту экономической активности. Как видно из сравнительного анализа, у работающих молодых людей этот компонент более развит. Они в значительно большей степени считают, что успешный человек должен быть равнодушным, отличаться позитивным мышлением, уверенностью в себе и стремиться быть в курсе происходящих вокруг событий. Он по своей инициативе должен интересоваться изменениями в экономической сфере, необходимыми для принятия решений, глобальными социальными, политическими и

экономическими тенденциями современного мира, что приводит к развитию не только бизнес-мышления, но и нахождению эффективных стратегий экономического поведения.

Желание первым узнавать новости экономической жизни страны, черпая новую информацию в Интернете, телевизионных новостных программах, периодических изданиях, публикуемых оценках экспертов у работающих молодых людей также значительно превышает аналогичные показатели у неработающих студентов.

Еще один показатель, демонстрирующий значительное превышение у работающих по отношению к неработающим, - это общая активность в поведении, которая отражает поведенческий компонент экономической активности.

Показатель, определяемый как активность, проявляющаяся в способности влиять на ситуацию, демонстрирует готовность работающей молодежи в большей степени изменять сложившуюся ситуацию под свои экономические запросы и потребности, влиять на нее. Работающие респонденты в большей степени демонстрируют желание участвовать в переговорах, организовывать круглые столы и различные встречи, открывать собственный бизнес, заниматься инвестированием, а также готовность менять поведение в ответ на внешние вызовы. Данный показатель свидетельствует о выраженном интернальном локусе контроля в экономической сфере у работающей молодежи (мотивационно-волевой компонент экономической активности).

Таким образом, работающая молодежь показывает большую экономическую активность, проявляющуюся в стремлении быть в курсе событий экономической и финансовой жизни в стране, в способности влиять на ситуацию, готовности менять при изменяющейся экономической ситуации свое экономическое поведение.

Далее, с целью исследования взаимосвязи экономической активности и удовлетворенности жизнью у работающей молодежи был проведен корреляционный анализ.

В результате обнаружено, что стремление следить за экономическими событиями в стране и мире имеет сильно выраженную взаимосвязь с достижением целей ($r=0,267$; $p=0,006$). Вероятно, работающие молодые люди используют информацию как ресурс для достижения своих целей.

Общая активность в поведении имеет взаимосвязи с показателями удовлетворенности жизнью, а именно работающие респонденты считают, чем выше уровень их активности, тем ближе к идеальным станут условия их жизни ($r=0,305$; $p=0,002$) и тем большего они смогут достигнуть в жизни ($r=0,282$; $p=0,004$).

Активность, проявляющаяся в способности влиять на ситуацию, имеет взаимосвязи с показателями удовлетворенности жизнью. Чем выше у представителей работающей молодежи выражена активность, проявляющаяся в способности влиять на ситуацию, тем ближе к идеальным они оценивают условия собственной жизни ($r=0,201$; $p=0,042$) и тем больше они удовлетворены собственными достижениями ($r=0,215$; $p=0,029$). Чем более выражено желание анализировать, изучать рынок, тем больше работающие респонденты удовлетворены своей жизнью и не хотят ничего в ней менять ($r=0,213$; $p=0,031$) и тем больше они удовлетворены собственными достижениями ($r=0,197$; $p=0,046$).

Работающие молодые люди, получив в процессе трудовой деятельности какие-либо определенные практические навыки, все больший интерес проявляют к происходящим вокруг событиям экономической и финансовой жизни, необходимым для принятия решений, достижения целей по повышению успешности и качества жизни. Как видно из результатов корреляционного анализа, у работающих молодых людей выражена активная жизненная позиция, они проявляют активность в деловой сфере, способность и желание влиять на сложившуюся ситуацию, что оказывают влияние на состояние удовлетворенности реальной жизнью.

Далее рассмотрим взаимосвязи между представленными показателями у неработающей молодежи. У представителей неработающей молодежи стремление вносить изменения в деятельность и достижение цели имеет умеренно выраженную взаимосвязь ($r=0,225$; $p=0,041$). Возможно, данная взаимосвязь свидетельствует о намерениях неработающей молодежи изменить что-то в своей жизни для достижения целей, например, найти работу.

Стремление быть в курсе экономической и финансовой жизни имеет обратные взаимосвязи с показателями удовлетворенности жизнью, а именно с достижением целей ($r=-0,231$; $p=0,035$), а также удовлетворенностью своей жизнью и нежеланием ничего в ней менять ($r=-0,264$; $p=0,016$). Данная взаимосвязь противоположна по своему психологическому наполнению со взаимосвязью, обнаруженной в группе работающей молодежи. Получается, что для того, чтобы достигать целей и удовлетворенности жизнью неработающие юноши и девушки считают необходимым отстраняться от информации об экономических событиях.

Активность в делах имеет взаимосвязи с различными показателями удовлетворенности жизнью: чем выше выражено желание проявлять активность, тем ближе их жизнь к идеалу ($r=0,269$; $p=0,014$), тем больше выражена удовлетворенность условиями жизни ($r=0,435$; $p=0,000$) и жизнью в целом ($r=0,300$; $p=0,006$). Таким образом,

и у неработающей молодежи общая активность (готовность что-то менять, не сидеть без дела) так же, как и у работающей, положительно связана с субъективным благополучием.

Активность, проявляющаяся в способности влиять на ситуацию (мотивационно-волевой компонент экономической активности так же имеет взаимосвязи с удовлетворенностью условиями жизни ($r=0,476$; $p=0,000$); удовлетворенностью жизнью в целом ($r=0,385$; $p=0,000$) и достижение жизненных целей ($r=0,248$; $p=0,024$).

Таким образом, в результате исследования было установлено, что экономическая активность действительно взаимосвязана с субъективным благополучием молодежи, как работающей, так и не работающей, однако с разным психологическим содержанием. У молодых юношей и девушек, которые еще не являются самостоятельными экономическими субъектами, выражено убеждение в том, для достижения целей и получения удовлетворенности от жизни, не нужно интересоваться событиями в экономической сфере. Напротив, представители работающей молодежи рассматривают данную информацию как ресурс для жизненного успеха.

Список использованной литературы

1. Забелина Е.В. Психологическое время и экономическое сознание личности: теоретическая модель // Социальная и экономическая психология. 2016. Том 1. № 4. С.115-144
2. Абульханова К.А. Психология и сознание личности (проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): Избранные психологические труды. М.: Московский психолого-педагогический институт; Воронеж: НИО «МОДЭК», 1999.
3. Diener E., Lucas R. E. Personality and subjective well-being // Well-being: The foundations of hedonic psychology / Eds. D. Kahneman, E. Diener, N. Schwarz. N. Y., 1999. P. 213–229.
4. Zabelina E., Chestyunina Yu., Trushina I., Vedeneeva E. Results of the development of the methodology for the study of economic activity. Economic and Social Development (Book of Proceedings), 50th International Scientific Conference on Economic and Social Development Development. Varazdin: Varazdin Development and Entrepreneurship Agency, 2020. P. 524-533
5. Осин, Е.Н., Леонтьев, Д.А. Апробация русскоязычных версий двух шкал экспресс-оценки субъективного благополучия. В сб.: Материалы III Всероссийского социологического конгресса. М.: Институт социологии РАН, Российское общество социологов, 2008.

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД И ПВК-ПОДХОД: ВОЗМОЖНОСТИ, ОГРАНИЧЕНИЯ, ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ¹⁰

*Толочек В.А.,
доктор психологических наук, профессор,
Институт психологии РАН
(Москва, Россия)*

*Машкова А.С.,
аспирант, Институт психологии РАН
(Москва, Россия)*

*Вильчес-Ногерол В.В.,
аспирант, Институт психологии РАН
(Москва, Россия)*

Обсуждаются история становления и особенности компетентностного подхода (К-подхода) и подхода с выделением профессионально важных качеств субъекта (ПВК-подхода) как научных концепций, разрабатываемых в границах определенных научных парадигм. Предлагается вариант упорядочивания понятий, используемых для оценки возможностей субъекта (Задатки→Способности→Специальные способности→Профессионально важные качества).
(Задатки→Способности→Специальные способности→Профессионально важные качества →Компетенции→Компетентность→...).

Ключевые слова: компетентностный подход (К-подход), профессионально важные качества (ПВК-подход), концепция, парадигма, возможности, ограничения

Annotation. The history of the formation and features of the competency-based approach (K-approach) and the approach with the allocation of professionally important qualities of the subject (PVC-approach) as scientific concepts developed within the framework of certain scientific paradigms are discussed. The option of organizing the concepts used to assess the subject's capabilities is proposed (Makings → Abilities → Special abilities → Professional abilities → Professionally important qualities → Competencies → Competence → ...).

Key words: competency-based approach (K-approach), professionally important qualities (PVC-approach), concept, paradigm, opportunities, limitations

Введение. В последние два десятилетия в работах отечественных психологов утвердились понятия «компетенции», «компетентность», «компетентностный подход» (К-подход), вытеснив ранее используемые «профессионально важные качества» (ПВК), «профессиография», «психограмма», «профессиональная пригодность», «профессиональная

¹⁰ Поддержано грантом РФФИ № 19-013-00550: «Стили делового общения: пространство и стратегии взаимодействия, ресурсы успешности субъектов»

успешность» и др. Новые тенденции можно было бы считать безусловно позитивными, если бы они были «нормально интегрированы» в ранее сложившуюся дисциплинарную понятийную систему. Но здесь мы пока имеем то, что можно назвать «научная мода» и что еще не стало методически и методологически обоснованным в отечественной психологии; на это указывают некоторые прямые и косвенные признаки: 1) ни у молодых авторов, ни у более маститых ученых» чаще нет объяснений и аргументов предпочтения понятий «компетенции», К-подход, заменяющих и замещающих понятия «ПВК» и «профессиография», «психограмма [4; 7; 12; 14; др.]; 2) ряд авторитетных ученых, которые на протяжении десятилетий изучали и разъясняли сущность ПВК и их роль в успешности деятельности субъекта, с 2000-х годов просто стали использовать новые понятия, не изменяя прежних методических приемов изучения профессиональной пригодности и успешности людей [7; 8; 14; 15; др.]; 3) если в отношении понятий «профессионально важные качества» (ПВК), «профессиография», «психограмма», «профессиональная пригодность», и т.п. в 1970-1980-х гг. в отечественной психологии постоянно поддерживалась прямые и косвенные дискуссии (в отношении содержания, возможности развития, оценки феномена и пр.) [4; 12; 13; др.], то новые понятия («компетенции», «компетентность», «компетентностный подход») на протяжении 2-3 десятилетий остаются вне их критического анализа отечественными учеными [см. обзор: 12; 13]. Широкое и некритичное использование К-подхода, при отсутствии реальной широкой проверки его эффективности как социально-психологической технологии, не является безобидным социальным опытом. *Цель исследования:* Анализ особенностей подхода профессионально важных качеств (ПВК-подхода) и компетентностного подхода (К-подхода) в практике решения социальных задач. *Гипотеза:* «ПВК-подход» и «К-подход» как научные концепции являются в то же время научными парадигмами, имеющими свои достоинства и ограничения.

Предпосылки становления ПВК-подхода и ожидания.

Становление ПВК-подхода проходило в первой четверти XX ст. В.Штерн ввел понятие *психограмма*; О.Липман - *профессионально важные качества (ПВК)*; профессиографический подход развивался психотехниками, в т.ч. и отечественными учеными - С.Г.Геллерштейном, И.Н.Шпильрейном и др. До середины 1970-х годов отечественные ученые использовали как синонимы понятия «*профессионально значимые качества*» (*ПЗК*) (т.е., ПЗК – такие качества и при таком уровне их развития, которые определяют успешность человека как профессионала) и «*профессионально важные качества*» (*ПВК*), которые рассматривались как составляющие

психограммы в русле профессиографического подхода к изучению деятельности субъекта труда [см. обзор: 12; 13].

К 1980-м годам в отечественной психологии надежно утвердилось более «мягкое» понимание феномена, обозначаемое понятием *профессионально важных качества (ПВК)*. К ПВК относили те особенности субъекта, которые играют важную роль в эффективности его деятельности; развитие которых может варьироваться в широких пределах; при этом допустима компенсация одних ПВК другими; отдельные качества могут интегрироваться в целостные и завершенные системы; периодически могут происходить перестройки структур ПВК [4; 7; 12; 14; др.]. Сначала к ПВК относили отдельные качества, влияющие на успешность решения отдельных профессиональных задач, затем – комплексы качеств (особенности анатомии и морфологии, физиологии и психофизиологии человека, его специальные знания, умения и навыки, черты характера, ценностные ориентации и др.). В последней четверти XX столетия ученые признавали, что ПВК представляют собой интегральные психофизиологические и психологические образования, формирующиеся в процессе деятельности как *специальные способности* по механизму функциональных систем [4; 12; 15]. ПВК-подход успешно реализовался в отношении представителей массовых (рабочих) профессий; делались и попытки его распространения на изучение и оценку качеств инженеров и руководителей низового и среднего звена. На протяжении почти столетия сохранялось ожидание неограниченных возможностей ПВК-подхода.

Предпосылки становления компетентностного подхода (К-подхода) и ожидания. С начала 1970-х годов в зарубежной психологии утвердилось понятие «компетенции», характеризующее ментальные и поведенческие особенности людей как профессионалов и как личностей, влияющие на эффективность работы. В отличие от понятия «ПВК», в содержании «компетенции» акцентировались связи личностных и профессиональных качеств с успешностью решения конкретных задач; при этом ключевыми выступали вопросы адекватности уровня их развития, их соответствия групповым нормам и субкультуре организации [1; 2; 3; 5; 6; 9; 11; 13; 16; 17; др.]. Предпосылками и первыми прецедентами понимания мотивации как «компетенции», как операциональной «единицы» связывают с работами Р.Вайта; «компетенции» как операциональное использование структур языка («универсальных грамматик», компетенций) - с работами Н.Хомски. Программой для становления компетентностного подхода в психологии стала статья Дэвида МакКлелланда [16].

Д.Р.МакКлелланд подверг критике сложившуюся практику использования тестов интеллекта, тестов на знание предмета [14]. При

этом он акцентировал внимание на качествах людей, которые лучше других выполняли свою работу. Новый подход к решению таких задач предполагал: 1) «Использование критериальных выборок» (т.е., изучение особенностей именно «лучших», а не всех работников, не «средних» и/ или «плохих») и 2) Изучение «оперантных мыслей и поведения» (т.е., изучение личностных особенностей, влияющих на успешность конкретных профессиональных задач, определяющих конструктивное поведение людей в конкретных рабочих группах). Статья Д.Р.МакКлелланда была поддержана и оценена как «новый взгляд» в понимание подходов и методов оценки качеств субъекта деятельности, как начало движения «компетенций» в психологии. Немного позже Р.Бояцис вводит в научный оборот понятие «компетентность» как способность человека к поведению, которое «удовлетворяет требованиям работы в определенной организационной среде» [176 с.11]. Если под «компетенциями» подразумевались отдельные особенности человека, подлежащие корректному измерению, то под «компетентностью» - *общая способность*, общая состоятельность человека как работника, как члена данной рабочей группы, данной организации. Соотношение понятий «компетенция» и «компетентность» как «часть» и «целое» разделяют и многие отечественные ученые [3; 5; 6; 8; 15; др.]. К-подход успешно реализовался в отношении представителей массовых профессий (в т.ч. – менеджеров - руководителей низового и среднего звена управления). На протяжении полустолетия сохраняется ожидание неограниченных возможностей К-подхода.

Задачи ПВК-подхода и компетентностного подхода (К-подхода): возможности и ограничения. С самого начала в отечественной психологии «компетенции» приобрели своего рода «презумпцию свободы от критического анализа»; в зарубежной психологии этот подход стал складываться с начала 1970-х, но критические анализы были более ориентированы на точность оперирования понятием; на наборы признаков, им обозначаемые; дискуссии более имели форму подчеркивания преимуществ своего подхода в интервале регионов (американский подход / английский; германский – французский и т.п.).

В доступных нам источниках нет должной рефлексии *К-подхода* как своеобразной научной концепции, как исторически преходящих концептуальных построений, реализуемых в границах доминирующих научных парадигм; нет отношения к *К-подходу* как концепции, имеющей достоинства (возможности) и ограничения. За редким исключением [5; 6; др.] не проводится сопоставление особенностей *К-подхода* и *ПВК-подхода*; чаще *К-подходу* приписываются исключительные инструментальные возможности. Все поиски наборов

качеств и методов их оценки сконцентрированы на индивидуальной деятельности человека. Эти наборы индивидуальных качеств субъекта просто дополняются наборами качеств, позволяющих ему взаимодействовать с другими. Но сами процессы становления взаимодействий людей, эффекты взаимодействия остаются вне зоны внимания специалистов [10; 12]. Так было в русле ПВК-подхода, так остается и границах К-подхода. Де-факто изучение и оценка компетенций людей «производится» в контексте среды конкретной организации, в отношении поведения человека в конкретных малых и средних социальных группах [1; 2; 10; 11; 12; 13]. Другими словами, проблема компетенций как бы «погружена» в проблематику организационной психологии и должна рассматриваться именно в этом контексте.

Ввиду ограниченных возможностей настоящей статьи, кратко обозначим понимание связей между разными проявлениями феномена и его эволюцией – особенности адаптации к условиям актуальной социальной среды.. Два критерия: 1) мера специализации функциональных систем и 2) полнота связи субъекта с условиями среды (окружения), - позволяют выявить и упорядочить понятия, в соответствии с ими обозначаемым содержанием как: *Задатки* → *Способности* → *Специальные способности* → *Профессиональные способности* → *Профессионально важные качества* → *Компетенции* → *Компетентность* →... Анализ цепочек понятий, отражающих функциональные и генетически связанные феномены (или их проявления) позволяет упорядочивать эти понятия, вносить большую определенность в их использование; возможно даже, усиливать их функции как инструментов научного познания [11; 13].

Выводы: 1. Совокупности типовых особенностей изучения профессиональной деятельности субъектов в начале XX ст., определяющих содержание, возможности и ограничения научных подходов (условно - ПВК-подхода), совокупности типовых особенностей изучения профессий и профессиональной деятельности людей в конце XX – начале XX ст. (условно - К-подхода), являются частными, дисциплинарными парадигмами. Обе парадигмы имеют свои возможности, ограничения и, вероятно, перспективы развития.

2. ПВК-подход характеризуют: предельно широкие обобщения (характера профессиональной деятельности, количества и содержания качеств субъекта); при этом была и остается слабая согласованность мнений специалистов о сущности профессионально важных качеств (ПВК), параметрах их развития, актуальной востребованности конкретных качеств на конкретном рабочем месте; нередко имеет место подмена количественных измерений и мониторинга эволюции ПВК

«суждениями здравого смысла»; как правило, латентно постулируется сохранность уровня выраженности ПВК на протяжении всей профессиональной жизни субъекта и др. «Спонтанная оппозиция» базовым положениям ПВК-подхода со стороны отдельных специалистов обычно предстает как множество разных, не согласованных и не согласующихся между собой точек зрения.

3. К-подход характеризуют: прагматизм исходных целей и задач; эмпиризм в постановке задач и оценке качеств субъекта; нередко имеет место подмена научного изучения феноменов обобщением суждений экспертов-практиков; экстенсивный подход к изучению компетенций; ограниченность шкал оценок (номинальные, ранговые, интервальные в пределах 3 – 5 баллов оценок экспертов); не признанными как актуальные остаются вопросы перспективы развития качеств субъекта, личностного и профессионального развития человека в продолжении всей его карьеры; решение вопросов совместной деятельности представлено через расширение наборов компетенций субъекта. «Спонтанная оппозиция» чаще заявляет о себе как критика оппонентов и аргументация преимуществ своего подхода.

Список использованной литературы

1. Аксеновская Л.Н. Ордерная диагностика организационной культуры. Саратов: Наука, 2016. 190 с.
2. Аксеновская Л.Н. Ордерная модель организационной культуры: монография / М.: Академический проект; Трикта, 2007. – 303с.
3. Башкин Е.Б. Эффективность стратегических ассесмент-сессий в развитии профессиональных компетенций.– Автореф. дисс. канд. психол. наук.- М., 2010 - 24 С.
4. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности.- М.: ПЕР СЭ, 2001.- 511 С.
5. Мартиросова Н.В. Психологическое обеспечение расстановки кадров в подразделениях охраны общественного порядка органов внутренних дел. - Автореф. дисс. канд. психол. наук.- СПб., 2014. - С. 24.
6. Машкова А.С. Формирование модели компетенций для руководителей среднего звена на основе организации опытно-экспериментальной работы // Известия Уральского государственного университета: Серия 1: Проблемы образования, науки и культуры. 2011. Т. 89. № 2. С. 197-206.
7. Митина Л. М. Учитель как личность и профессионал.- М.: «Дело», 1994. – 216 С.
8. Митина Л. М. Психология профессионально-карьерного развития личности — М.; СПб.: Нестор-История, 2019.
9. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе.- М.: Нипро, 2005. – 384 с.
10. Толочек В.А. Сопряженная профессиональная карьера субъекта: контексты и измерения // Человек. Сообщество. Управление. 2011. № 2. С. 48 – 61.
11. Толочек В.А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора. – М.: Юрайт, 2018.

12. Толочек В.А. Психология труда.- 3-е изд.- СПб.: Питер, 2019. – 480 С.
13. Толочек В.А. Компетентный подход и ПВК-подход: возможности и ограничения // Вестник СПбГУ. Сер. Психология. 2019. Т.9. Вып. 2 (30). С.123-137.
14. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности.- М.: Наука, 1982.- 184 С.
15. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека.- М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.- 462 С.
14. McClelland D.C. Testing for competence rather than for intelligence. American Psychologist. 1973. 28. P. 1-14.
15. Boyatzis R. E. The Competent Manager: A model for effective performance. – Chichester: John Wiley & Sons, 1982. - 540 S.

ЦЕННОСТНАЯ ГОТОВНОСТЬ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖЕЙ РОССИИ, КИТАЯ И ИРАНА К РАБОТЕ В ОРГАНИЗАЦИОННЫХ УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

*Захарова Л.Н.,
доктор психологических наук, профессор,
заведующая кафедрой психологии управления, Национальный
исследовательский нижегородский государственный
университет имени Н.И. Лобачевского
(Нижний Новгород, Россия)*

*Гадбеджи З.,
аспирант, Национальный исследовательский нижегородский
государственный университет имени Н.И. Лобачевского
(Нижний Новгород, Россия)*

*Лиучуан Чжу,
магистрант, Национальный исследовательский нижегородский
государственный университет имени Н.И. Лобачевского
(Нижний Новгород, Россия)*

Представлены результаты эмпирического исследования организационной культуры индустриальных колледжей России, Китая и Ирана, представлений студентов об организационных условиях современного успешного предприятия, их желаний и ожиданий об организационной культуре предприятий- наиболее вероятных мест их будущей трудовой деятельности. Проведен сравнительный анализ, раскрыты направления организационной социализации студентов.

Ключевые слова: колледжи, студенты, инновации, эффективное предприятие, организационная культура, ценности

The results of the investigations of the industrial colleges organizational culture, the specifics of student ideas about the organizational culture of an effective enterprise and the characteristics of their desired job are presented. The relevance of the tasks of organizational socialization in Russian and Iranian colleges is shown.

Keywords: *colleges, students, innovations, efficient enterprise, organization culture, values*

Известно, что экономика России развивается медленно, темпы ее развития существенно ниже не только развитых стран, но и общемировых. В числе наиболее существенных факторов сдерживания экономического роста отмечается низкая производительность труда [1], обусловленная инновационной отсталостью многих российских предприятий. Проблема инновационного развития российской экономики регулярно обсуждается на высших уровнях государственного управления.

Немалый вклад в экономическое развитие страны вносит система среднего профессионального образования (СПО). Вместе с тем, если мотивационной и содержательной стороне подготовки студентов колледжей уделяется большое внимание, то проблема готовности к организационным условиям современного инновационного предприятия, как правило, остается в тени. Организационные условия предприятий меняются, и в связи с изменением парадигмы социально-экономического развития страны, и в связи с устойчивым наступлением нового экономического уклада индустрии 4.0, создающим не только новые профессии, но и новые требования к работнику.

Социально-психологическим контекстом трудовой деятельности работников компании является ее организационная культура (ОК). В ней проявляются организационные условия компании, ее основу составляют ценности большей части персонала в отношении организационного развития и соответствующие им модели трудового и организационного поведения [2]. Ценности являются предикторами поведения. Поэтому одной из важных и актуальных задач системы образования, в том числе и среднего профессионального, является обеспечение организационной социализации, предусматривающей овладение студентами социальными ролями, характерными для той ОК, в контексте которой, предполагается, будут работать выпускники [3]. В тех непростых условиях, в которых развивается экономика современной России, речь, безусловно, идет об ОК перспективных предприятий, успешно входящих в новый технологический уклад. Это важный момент, поскольку, признавая важность практики для получения рабочего места после окончания колледжа [4], нужно понимать, к работе на каком предприятии социализируется выпускник, отдавая приоритет инновационным предприятиям.

Теоретический анализ и результаты эмпирических исследований показывают, что организационным фактором успешности вхождения в новый технологический уклад индустрии 4.0 для промышленных предприятий является рыночно-иерархическая модель ОК с выраженными инновационным и клановым компонентами. Рыночный компонент настраивает работников на достижение успеха в конкурентной среде, иерархический компонент в условиях промышленного производства и строительства обеспечивает точное соблюдение регламентов, инновационный компонент способствует принятию сотрудниками инноваций, обеспечивающих жизнеспособность и конкурентоспособность компаний, клановый компонент создает необходимый уровень человечности отношений [5].

Более детальному осмыслению формирования готовности студентов колледжей к работе в условиях современного предприятия может способствовать сравнительный анализ этого феномена в разных социально-экономических и культурных условиях. Так, одной из самых быстро развивающихся экономик современного мира является Китайская Народная Республика (КНР). Инновационность – главный вектор ее развития. К числу стран, испытывающих существенные проблемы экономического развития, зависимость от сырьевого сектора и долговременное нахождение под санкционным давлением, относится Исламская Республика Иран, разработавшая и реализующая концепцию «экономики сопротивления», напоминающей ситуацию военного времени. Эти страны решают общие с Россией задачи интенсификации и ускорения инновационного развития, решают с разной эффективностью, в разных социо-культурных и социально-экономических условиях. Их позиции в мировом рейтинге инновационности в настоящее время составляют Китай – 14е место, Россия 46е и Иран – 61е место [6]. Это, безусловно, отражается и на состоянии систем СПО.

К каким организационным условиям будущей трудовой деятельности ценностно готовы студенты колледжей этих стран? Проведено исследование, **цель которого:** выявить общее и отличительное в ценностных установках в отношении организационных условий места учебы и будущей трудовой деятельности студентов колледжей России, Китая и Ирана.

Методы: метод диагностики организационной культуры и ценностных организационно-культурных предпочтений (OCAI) К.Камерона и Р.Куинна [2], дополненный следующими вопросами: На предприятии с какими организационными условиями вы бы хотели работать? Какие условия будут, скорее всего, на том предприятии, куда вы придете работать после окончания колледжа? Предприятие с

какими организационными условиями будет наиболее эффективно в современной экономике?

Для статистической обработки данных использованы непараметрические критерии Манна-Уитни и Вилкоксона.

Респонденты: студенты колледжей России и Китая (Нижний Новгород и Гуанси – типичные для своих стран города индустриального кластера), иранские студенты (Тегеран) программы «кардани», что соответствует возрастной группе, целям и содержанию обучения в российских и китайских колледжах. Из каждого города представлены по три колледжа. В исследовании в качестве респондентов участвовали только юноши (N=300) примерно в равных пропорциях по странам.

Анализ результатов. Полученные данные показали, что ОК колледжей (по оценкам студентов) существенно различаются. Если для российских колледжей доминирующим компонентом является клановый (34%), а остальные компоненты представлены примерно в разном соотношении, то в китайских колледжах все компоненты представлены сбалансированно, в иранских преобладает иерархический компонент, достигающий 40%. На втором месте клановый компонент – 32%, деловой и инновационный компоненты представлены с большим отрывом, особенно слабо представлен адхократический (инновационный) компонент. Это – абсолютный минимум. Что это означает на практике?

Это означает, что в российском колледже доминируют ценности отношений, и студенты могут довольно легко договариваться и между собой, и с преподавателями по значимым для них вопросам. Не формальные правила и регламенты регулируют образовательный процесс, а договоренности, устраивающие всех участников, позволяющие поддерживать вполне комфортный психологический климат в образовательном учреждении.

А чего же хотят в своих колледжах российские студенты? Для них желательно ослабить иерархический компонент ОК, что закономерно еще более снизит требовательность администрации и преподавателей к достижениям студентов.

В китайских колледжах, на первый взгляд, отличия от российских не значительны. Однако, можно видеть, что клановый компонент представлен статистически значимо меньше. Он по своей выраженности не выделяется среди остальных. Это означает, что за счет него студенты-китайцы не могут существенно повлиять на деловую атмосферу, порядок, требовательность и контроль со стороны администрации и преподавательского корпуса. Следовательно, такой достаточно высокий, но не преобладающий, показатель ценности отношений служит тому, чтобы образовательный процесс

осуществлялся в психологически приемлемых условиях межличностного и управленческого взаимодействия. Это предположение подтверждается анализом желаний студентов относительно развития ОК колледжей. Они настроены поддержать ту сбалансированную ОК, которая сложилась. По оценкам студентов, сложившаяся ОК обеспечивает тот уровень профессиональной подготовленности, который они желали бы достичь.

В иранских образовательных учреждениях организационная ситуация принципиально другая. Явно доминирует иерархический компонент. Как правило, он проявляется в жестких требованиях к дисциплине, посещению занятий, выполнению учебных заданий, подчинению требованиям преподавателей и строгой отчетности. Это, на взгляд студентов, существенно снижает проявления креативности и не способствует подлинной деловой обстановке, где порядок должен бы поддерживаться не административным давлением, а пониманием необходимости и правильными алгоритмами реализации учебной деятельности. Студенты ищут компенсации в поддержании кланового компонента ОК. Они полагают сохранить имеющийся уровень поддержания отношений, принципиально усилить адхократический компонент: с 10% до 29%, понизить присутствие делового компонента с и так невысокого (19%), существенно более низкого, чем в России и Китае до 11% и существенным образом уменьшить присутствие иерархического компонента с 40% до 27%, приблизив его к уровню китайских колледжей. Это - эмоциональная реакция, которая своим результатом может иметь существенное ухудшение делового климата в образовательном процессе, поскольку он воспринимается как продолжение и воплощение иерархии.

По данным таблицы можно видеть, что российские студенты хотели бы работать в таких же клановых организационных условиях, какие сложились в их колледжах. Китайские студенты желают получить рабочее место в условиях такой же ценностной сбалансированности, к которой они привыкли в колледже. Иранским студентам хотелось бы работать в кланово-иерархической модели ОК с выраженным иерархическим компонентом, что означает, что применительно к трудовой деятельности они уже не поддерживают идею приоритета инновационности, а хотят стабильности, характерной для иерархии и психологической комфортности, обеспечиваемой приоритетом отношений.

Таблица 1

Представления студентов колледжей России, Китая, Ирана об организационных условиях современных предприятий

Страна	Организационная культура предприятия															
	Желательная ОК				Представления о реальном и эффективном предприятии											
					К			А			Р			И		
	К	А	Р	И	Ре	Эф	W	Ре	Эф	W	Ре	Эф	W	Ре	Эф	W
Россия	36	23	23	18	32	32	-	22	23	-	23	26	*	24	19	**
Китай	26	22	26	26	27	28	-	22	22	-	25	24	-	26	27	-
Иран	30	28	18	25	19	22	*	24	28	*	27	16	**	31	35	*
U РК-КК	**	-	*	*	-	-		-	-		-	*		*	**	
U РК-ИК	*	*	-	*	*	*		-	*		*	*		*	**	
U КК-ИК	*	*	*	-	*	*		-	*		-	*		*	*	

В таблице: К – клановый, А – адхократический, Р – рыночный (деловой), И – иерархический компоненты ОК; Ре- представления об ОК предприятия - будущего места работы, Эф- представления об ОК эффективного современного предприятия

Но понимают ли студенты требования эффективной современной компании, и какой им видится реальная компания, в которую они придут в качестве работников?

Российские студенты полагают, что эффективная компания отличается на уровне организационных условий от той, в которую они реально придут, более высоким уровнем деловых отношений и существенно менее выраженной иерархией, но ценность отношений преобладает над всем. Т.е. можно видеть, что студенты далеко не в полной мере представляют ОК эффективной компании и характеризуются ценностной готовностью полагаться на договоренности, обусловленными отношениями, а не на внедрение инноваций и соблюдение производственных регламентов.

Китайские студенты, не отказываясь от довольно высокого уровня присутствия ценности отношений в ОК эффективного предприятия и сохраняя ценностный баланс, значительную роль придают иерархичности в его ОК, что в этой ценностной сбалансированности, безусловно, позитивно. Кстати, можно видеть, что китайские студенты надеются начать работу именно на эффективном предприятии.

Иранские студенты в своих оценках существенно отличаются и от российских, и от китайских. Они, по их мнению, начнут свою трудовую деятельность совсем не на эффективном современном предприятии. Их ждут компании с высоким уровнем иерархии и производной от нее жесткой деловой атмосферой, лишенной достоинств позитивного психологического климата. В эффективной организации они усматривают еще больше иерархичности, но меньше деловой составляющей, больше инновационности и ценности отношений. С одной стороны, это легко понять, исходя из особенностей социально-экономической ситуации Ирана, но понятно и

то, что такие особенности организационной ситуации сдерживают развитие, и это находит определенное понимание в студенческой среде.

Выводы: 1. Опыт колледжей КНР может рассматриваться как позитивный пример решения задач организационной социализации студентов для работы на современных промышленных предприятиях. Опыт образовательной системы Ирана показывает те проблемы, которые могут возникнуть и закономерно возникают, если происходит усиление иерархического компонента при решении задач перехода в инновационный формат развития. 2. В российских колледжах нередко сохраняется организационная культура с выраженным клановым компонентом, комфортная для участников образовательного процесса, но препятствующая современной организационной социализации студентов. 3.

Поскольку колледж как образовательное учреждение является социальным институтом, его концепция образовательного процесса может не только следовать за задачами экономического развития, но и ставить задачи на опережение. Это в полной мере относится к задачам организационной социализации, направленной на формирование психологической готовности к организационным условиям инновационных предприятий.

Список использованной литературы

1. Developments in individual OECD and selected non-member economies. Russian Federation - Economic forecast summary (November 2017). P.216–219. URL: <http://www.oecd.org/eco/outlook/economic-forecast-summary-russia-oecd-economic-outlook.pdf>.
2. Cameron K.S, Quinn R.E. Diagnosing and changing organizational culture. Based on the competing values framework. 3rd edition. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2011. 288 p.
3. Захарова Л.Н. Профориентационная социализация как обновленная парадигма социально-психологической подготовки к трудовой деятельности //Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития / ответ ред. А.Л. Журавлев, В.А.Кольцова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. С. 2603–2611.
4. Дудырев Ф.Ф., Романова О.А., Травкин П.В. Трудоустройство выпускников системы среднего профессионального образования: все еще омут или уже брод // Вопросы образования. 2019. №1. С. 109-136.
5. Захарова Л.Н., Леонова И.С., Коробейникова Е.В. Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий. Н.Новгород: ННГУ, 2017. 412 с.
6. Global Innovation Index 2019. Cornell CS Johnson College of Business. 451 p. URL: <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2019-report>

НОВЫЕ И СТАРЫЕ МЕДИА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА: ИГРА НА ВЫБЫВАНИЕ

*Пронина Е.Е.,
доктор филологических наук, кандидат психологических наук,
профессор МГУ им. М.В. Ломоносова
(Москва, Россия)*

В статье сравниваются информационные стратегии новых и старых медиа в условиях пандемии коронавируса с точки зрения требований информационно-психологической безопасности и задач медиатерапии. Отмечается несоответствие институциональных медиа требованиям времени, обнаружившаяся неспособность традиционных СМИ оказать психологическую и моральную поддержку национальной аудитории. Выявляется действительная причина кризиса современного института СМИ – манипулятивный характер коммуникации.

Ключевые слова: новые медиа, Я-медиа, личные медиа, медиатерапия, СМИ и пандемия

The article compares information strategies of new and old media in the context of the coronavirus pandemic in terms of information and psychological security requirements and media therapy tasks. There is a discrepancy between the institutional media and the requirements of the time, as well as the inability of traditional media to provide psychological and moral support to the national audience. The real reason for the crisis of the modern media institution is revealed-the manipulative nature of communication.

Keyword: new media, I-media, personal media, media therapy, media and the pandemic

Кризис ударил по многим. Ударил он и по печатным СМИ. Сигналы SOS приходят сегодня из разных частей мира. Тревожные заголовки шокируют:

«Коронавирус – идеальное оружие против газет». Исчезнут ли печатные СМИ после эпидемии?[1]

Так, «жертвами» коронавируса в Америке стали не только небольшие местные издания, которые бесплатно аспространялись в кафе и бистро, но и гиганты медиаотрасли вроде Playboy.

Во Франции региональные газеты стали заметно тоньше, покупать их стали реже, а часть журналистов ключевых изданий – Midi-Libre, le Télégramme, Ouest-France и Le Parisien – были отправлены в неоплачиваемый отпуск. На фоне эпидемии прекратила выпуск 15 региональных изданий газеты Sud-Ouest.

В Великобритании впервые за 116 лет не вышла газета County Down Spectator. Прекратился выход и других местных газет.

Похожая тенденция наблюдается и в России. Во время эпидемии некоторые издания, в том числе «Ведомости», отказались от выпуска печатной версии. Через несколько недель после введения карантина в России закрылся известный журнал «Русский репортер».

В чем же причины этих потрясений. В настоящее время называются три:

1) Уход рекламодателей, которые не захотели видеть названия компаний рядом с негативными новостями о пандемии.

Как утверждают аналитики из Брукингского института в Вашингтоне, для рекламодателя «коронавирус» превратился в стоп-слово. Другой повестки своим читателям СМИ предложить не захотели и не смогли. Главный редактор французской газеты Sud-Ouest Жан-Пьер с горечью констатирует: «Местные новости пропали, все говорят только о коронавирусе, и информация повторяется. А объем рекламы упал от 100 до нуля» [1].

2) Уход аудитории в онлайн среду.

Глава издания Play Boy, как и многие другие издатели и представители медиабизнеса, признает, что «привычки читателей менялись уже некоторое время», и кризис просто ускорил переход аудитории в цифровое пространство. Надеясь на лучшее, глава издания, постарался поддержать репутацию: «Иногда нужно отпустить прошлое, чтобы обрести будущее» [1].

3) Невозможность покупать газеты в киосках из-за карантинных мероприятий.

Так, на неделю была остановлена продажа прессы в Санкт-Петербурге, чтобы избежать риска заражения посредством «передачи из рук в руки». Правда, после обращения ведущих издателей к губернатору, запрет отменили, газеты и журналы даже включили в список товаров первой необходимости. Однако неизвестно, помогут ли такие меры дальнейшему падению тиражей изданий.

Хотя издатели пытаются не падать духом и даже выражать сдержанный оптимизм: «*Мы вернемся. Местная пресса сейчас обладает такой же ценностью, как и в 1904 году*» (выразил надежду редактор английской газеты County Down Spectator) [1], – думается, не все так просто, как кажется, и кризис все же не причина, а катализатор процессов, которые начались давно.

С момента появления формата Web 2.0 (более десяти лет назад) издатели, менеджеры и исследователи стали бить тревогу, отмечая неуклонное снижение аудитории традиционных, так называемых, «старых», медиа. Да и могло ли быть иначе, когда появились «новые медиа», принципиально отличные от старых.

К новым медиа обычно относят «проекты и сервисы, активно развиваемые и улучшаемые самими пользователями: блоги, вики-проекты, социальные сети и т. д.» [2]. Особенность новых медиа, по мнению Тима О’Рейли, одного из идеологов технологии Web 2.0, в том, что такие медиа «становятся тем лучше, чем больше людей ими пользуются» [2].

Активное включение аудитории в создание и распространение медиаконтента окончательно разделило СМИ: на официальные, «медиаинституты» – и личные, Я-медиа. И одни, похоже, восприняли цифровые технологии как возможность усилить «идеологическую обработку» аудитории, вывести пропаганду на новый тотальный уровень [3] и продолжить борьбу за власть «с большей эффективностью», а другие – как возможность самореализоваться в новом мире, с одной стороны, и освободиться от идеологического давления, с другой, и непосредственно перешли к самоинформированию, и даже к самостоятельной проверке достоверности информации, в том числе той, что предлагается «большими медиаинститутами».

С течением времени это размежевание становилось все заметнее. Даже привычные ко всему политики, записные политехнологи и лояльные медиаисследователи стали пренебрежительно именовать журналистику больших СМИ как «стадную» и «мусорную» [4], которая не гнушается прибегать к откровенным фальсификациям, грязным скандалам и наглой клевете. Обычным стало открытое участие «уважаемых» изданий в информационных войнах на той или иной стороне в интересах спонсоров и собственников.

Все это было известно и до разгула пандемии и только механизм психологического «отрицания» препятствовал наступлению окончательной ясности. Пандемия, если воспользоваться метафорой, сорвала еще один покров с современных медиаинститутов. Оказалось, что социальный институт СМИ, пользующийся положенными прерогативами и предпочтениями со стороны общества и государства, не способен оказать необходимую морально-психологическую поддержку населению, осуществить функции медиатерапии. Авторы газетных статей (неважно в печатном или цифровом формате, он-ли офф-лайн), составители информационных выпусков, ведущие ток-шоу уважаемых СМИ как будто соревнуются за то, чтобы представить информацию в наиболее устрашающем виде. Достаточно взглянуть на заголовки в любой из дней карантина:

«Терпят невыносимые боли»: как жесткий карантин запугал людей [5] (Газета.ru)

«Просто смерть»: какие вредные привычки притягивают COVID-19 [6] (Газета.ru).

ГОСы и диплом: почему студентам стоит опасаться онлайн-формата [7] (Газета.ru).

Лекарство станет ядовитее, чем сама болезнь [8] (Россия 1, МК.ru, РИА Новости).

Морг вместо катка: Европе некуда девать жертв COVID-19 [9] (Газета.ru).

Зараженные бананы и горы трупов: что известно о китайском вирусе [10] (Утро.ru).

Трупы привозят в парк: как россияне переживают эпидемию в США [11] (Газета.ru).

Погибнут миллионы: страшный прогноз о жертвах коронавируса [12] (Утро.ru).

Заголовки и анонсы иллюстрируются самыми «впечатляющими» фото и видео в сопровождении тревожной, напряженной музыки; ведущие задают вопросы так, чтобы вызвать ощущение хаоса и полной неопределенности, взвинтить страхи до уровня фобий, посеять сомнения («В жестком карантине мы можем наскочить на ситуацию, когда лекарство станет ядовитее, чем сама болезнь», — рассуждает эксперт в эфире шоу «60 минут» на канале Россия 1 от 13.04.2020 [13]), сулят «библейский голод» и «апокалипсис» (*Мир на пороге апокалипсиса? Распространение COVID-19 невозможно предсказать.* 60 минут от 22.04.20 [14]).

Не лучше и другие стратегии. СМИ то неизвестно чему радуются, переходя на сарказм: «Уральский бизнес подхватил коронавирус» [15], «Беженцам разонравилась “грязная” Европа» [16], то начинают восторгаться положением дел в России и неумеренно хвалить тех или иных функционеров и начальников; то наперебой сообщают о повышенном спросе на отдельные продукты: чеснок, имбирь и лимон, — предрекают неминуемый дефицит, вслед за чем цены на эти товары предсказуемо взлетают.

Издатели и журналисты как будто никогда не слышали о психологической и информационной травме, принципах подачи стрессогенной информации, копинг-стратегиях (стратегиях совладающего поведения), медиатерапии [17, 18]. Спеша собрать «жатву» в виде ажиотажа и паники, они «живописуют» ужасы пандемии так же, как некогда расцвечивали скандалы и «жареные факты» в надежде добиться хайпа.

Но морально-психологическую поддержку аудитория все же получила. Медиатерапия стала мощным средством психологической адаптации и мобилизации на преодоление трудностей. Все возможные копинг-стратегии сегодня можно найти... в социальных сетях (VK, WhatsApp, FB, Instagram и др.). Именно здесь люди обсуждают свои тревоги, советуются, делятся полезной информацией (проблемно-ориентированный копинг), рассказывают о способах создания защитных масок в домашних условиях [19], находят различные формы эмоционального совладания: переключение (делятся ссылками на вебинары театров и музеев, тренинги, дистанционное обучение), занимаются творчеством (как флэш-моб ИЗОизоляция [20]), ищут положительные стороны в сложившейся ситуации [21], оказывают

психологическую помощь (группы психологической поддержки [22]), обращаются к смыслу и высшим ценностям [23], и конечно, к юмору (как форме разрядки и дистанцирования). Такого количества анекдотов и юмористических видео уже давно не было. При этом национальных границ для распространения информации практически не существует, контент свободно перемещается по социальным сетям из одной страны в другую. Самые удачные ролики, попадают пользователям в социальные сети быстрее, чем в большие СМИ и на телевидение. Так, сюжет о финском полицейском, который поет «Я люблю тебя, жизнь» на опустевших в карантин улицах города, попал на телевидение спустя несколько дней после того, как разошелся в Интернете и соцсетях [24].

Думается, что испытание, выпавшее на долю наших современников, сорвало маски со многих политиков, представителей бизнеса, медиаиндустрии и целых социальных институтов. И вряд ли оправдаются надежды издателей вернуть себе интерес аудитории, оставляя все как есть. Но вряд ли поможет и переход изданий в цифровой формат, «интервью по FaceTime и съемки для обложки через веб-камеру» [1]. Измениться должно само отношение к аудитории, которая больше не нуждается в учителях, руководителях и политтехнологах. Чтобы выжить, у «старых медиа» есть только один шанс – стать полезными свободной самоорганизующейся аудитории, людям, умеющим решать свои проблемы самостоятельно.

Список использованной литературы

1. «Коронавирус – идеальное оружие против газет». Исчезнут ли печатные СМИ после эпидемии?// rfi. 15.04.2020. <http://www.rfi.fr/ru/v-mire/20200415-сша-пресса-коронавирус>
2. Википедия. Веб 2.0. https://ru.wikipedia.org/wiki/Веб_2.0
3. *Кириченко А. С., Пронина Е. Е.* Постправда: патогенез медиавируса // Материалы международной конференции, посвященной О.В. Афанасьевой. — Москва: Москва, 2019. — С. 33–41.
4. «Мусорная журналистика»: Трамба обрадовало разоблачение CNN// Экономика сегодня. 01.07.2017. <https://rueconomics.ru/257893-musornaya-zhurnalistika-trampa-obradovalo-razoblachenie-cnn>
5. “Терпят невыносимые боли”: как жесткий карантин запугал людей . // Газета.ru. 14.04.2020. <https://www.gazeta.ru/social/2020/04/14/13047991.shtml>
6. “Просто смерть”: какие вредные привычки притягивают COVID-19// Газета.ru. 14.04.2020. <https://www.gazeta.ru/social/2020/04/14/13048537.shtml>
7. ГОСы и диплом: почему студентам стоит опасаться онлайн-формата// Газета.ru. 14.04.2020. <https://www.gazeta.ru/social/2020/04/14/13048225.shtml>
8. Инфекционист объяснил опасность жесткого карантина. Лекарство станет ядовитее, чем сама болезнь. //МК.ru. 14.04.2020. <https://www.mk.ru/social/2020/04/14/infekcionista-obyasnil-opasnost-zhestkogo-karantina.html>

9. Морг вместо катка: Европе некуда девать жертв COVID-19//Газета.ru. 23.03.2020.
<https://www.google.ru/amp/s/m.gazeta.ru/amp/social/2020/03/24/13019905.shtml>
10. Зараженные бананы и горы трупов: что известно о китайском вирусе. //Утро.ru. 29.01.2020. <https://utro.ru/life/2020/01/29/1433410.shtml>
11. Трупы привозят в парк: как россияне переживают эпидемию в США.// Газета.ru. 10.04.2020.
https://www.google.ru/amp/s/m.gazeta.ru/amp/sport/2020/04/10/a_13043683.shtml
12. Погибнут миллионы: страшный прогноз о жертвах коронавируса // Утро.ru. 06.03.2020.
<https://www.google.ru/amp/s/utro.ru/amp/internet/2020/03/06/1437745.shtml>
13. Ток-шоу «60 минут» от 13.04.2020.
https://www.youtube.com/watch?v=7MAdFs_vRQ8
14. Ток-шоу «60 минут» от 22.04.2020.
<https://www.youtube.com/watch?v=iwWB2ClpEZ0>
15. Уральский бизнес подхватил коронавирус //Коммерсантъ (Екатеринбург) №41 от 06.03.2020. <https://www.kommersant.ru/doc/4277450>
16. Беженцам разонравилась «грязная» Европа // Комсомольская правда. 06.04.2020. <https://www.kp.ru/daily/27113/4192705/>
17. Пронина Е. Е. СМИ и социальный стресс // Журналистика для здоровья нации. Человеческий потенциал в российском медиадискурсе. — Т. 3. — Факультет журналистики МГУ, 2018. — С. 71–84.
<https://istina.msu.ru/publications/article/126549575/>
18. Пронина Е. Е. Информационная война и коллективные стрессовые состояния // Психическое здоровье человека и общества. Актуальные междисциплинарные проблемы. Научно-практическая конференция (30 октября 2017 г., Москва): Сборник материалов / под ред. Костюка. — КДУ, Университетская книга М, 2018. — С. 592–602.
<https://istina.msu.ru/publications/article/156561319/>
19. Защитная маска от вируса! Как сделать за минуту! Virus protection mask! How to do it in a minute! <https://www.youtube.com/watch?v=5JG9prqwWB8>
20. ИЗОизоляция. <https://fishki.net/3277314-shedevralynaja-izoizoljacija-luchshij-sposob-izuchity-iskusstvo---vosproizvesti-ego.html>
21. Венеция, италия, вода, каналы, экология, коронавирус. Во всём надо искать плюсы. Вода в каналах Венеции стала чище после введения карантина. Местные жители начали замечать рыб, лебедей и дельфинов. // ok.ru.
<https://yandex.ru/video/preview/?filmId=17129038657873097465&text= каналы в венеции стали чище&path=wizard&parent-reqid=1587624772632099-180688897709857265000165-production-app-host-man-web-yp-96&redircnt=1587625144.1>
22. Он-лайн группа «Час поддержки». <http://skumina.com/support-reg>
23. From us, for you. Rotterdams Philharmonisch Orkest.
<https://youtu.be/3eXT60rbBVk>
24. Финский полицейский спел советский хит «Я люблю тебя, жизнь». // Канал Москва24. С песней по жизни.
https://yandex.ru/efir?stream_id=4deb38e78be4182a88aa29084d5f28fc

READINESS TO WORK AT DIFFERENT STAGES OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT. MANAGERIAL RISKS

*Prokhorova M. V.,
PhD in Psychology, associate professor,
Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod
(Nizhny Novgorod, Russia)*

Abstract. It was revealed, that psychological readiness of work subjects to be occupied at different stages of organizational development varied. The most demanded with all candidates and employees are stable and intensively growing organizations. Work for companies at the stage of decline is the least attractive. Work subject's psychological readiness to labor at this or that business development stage depends on his working experience in this organizational environment. Employees prefer working at their business stage more, than the staff of other types of organizations. Programs of candidates' attracting, personnel selection, adaptation and motivation should be designed with consideration of the stage of organizational development, in order to decrease managerial risks.

The empirical investigation was conducted on the base of 16 commercial companies, being at various stages of organizational development. "The method of assessment of organizational development stage" and situational interview "Work motivation at various stages of organizational development" (SIM) were used to collect data.

Keywords: work readiness, organizational development, managerial risks, formation stage, intensive growth stage, stable stage, decline stage.

ГОТОВНОСТЬ РАБОТАТЬ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ. УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РИСКИ

*Прохорова М.В.,
кандидат психологических наук, доцент,
Национальный исследовательский нижегородский
государственный университет им. Н.И. Лобачевского
(Нижний Новгород, Россия)*

Установлено, что психологическая готовность субъектов труда работать на разных этапах организационного развития различается. Наиболее востребованы всеми кандидатами и работниками этапы стабильности и интенсивного роста. Наименьшей привлекательностью для персонала всех типов организаций обладает работа в компаниях на этапе спада. Психологическая готовность субъекта трудиться на том или ином этапе развития бизнеса зависит от наличия опыта работы в этих организационных условиях. Сотрудники предпочитают работу на своём этапе бизнеса больше, чем персонал других типов организаций. Программы привлечения кандидатов, подбора, адаптации и мотивации персонала должны строиться с учётом этапа организационного развития, что снижает управленческие риски.

Эмпирическое исследование проведено на базе 16 коммерческих компаний, находящихся на разных этапах организационного развития. Для сбора данных использовались: «Методика оценки этапа организационного развития» и ситуационное интервью «Мотивация трудовой деятельности на разных этапах организационного развития» (СИМ).

Ключевые слова: готовность работать, организационное развитие, управленческие риски, этап формирования, этап интенсивного роста, этап стабильности, этап спада.

I. Adizes considered an organization to be dead if neither of its members was inclined to appear at work, because there were already no reasons for it [1]. This idea vividly reflects those risks which a manager of any organization undertakes when managing its personnel. The life and effective activity of an organization depends on possibilities to attract necessary candidates and keep the team, which are seen through such indices of personnel management as vacancy filling time, applicants' competition and staff turnover [2]. These indices will vary in the same organization during its life time, that is connected with different psychological readiness of candidates and employees to work in it.

In one and the same organization these indices may vary throughout its development, that is connected with different psychological readiness to work in it. *Psychological readiness to work* is a unique, complex in its structure, multi-component formation, which reflects mind set to execute labor activity in the conditions of a certain organization. If the situation of organizational development changes, the psychological readiness to work in it may also be modified. The existence and deficiency of working experience in the organization, which goes through this or that stage [3], may positively or negatively influence decision making as to obtaining employment in the company. Therefore, it is necessary to reveal, in what way working environment in an organization (objective factors) and imaginations (subjective factors) impact psychological readiness to work, and, as a consequence, managerial risks in attracting and pertaining personnel.

The questions specified above have led to two tasks of an empirical investigation. First, it is necessary to unveil psychological readiness of labor subjects to work at different stages of organizational development. Second, it is important to identify peculiarities, shown by employees when choosing companies that are at different business stages.

Sampling description. The investigation was carried out on the basis of 16 commercial companies, of which 7 were at the formation stage, 4 were at the intensive growth stage, 3 were at the stability stage and 2 stayed at the decline stage.

Investigation procedure. At the beginning the stage of business development was assessed with the help of the self-titled questionnaire [4]. Owners and executive directors responded to the tasks of the method. The

situational interview “Work motivation at different stages of organizational development” (SIM) [5] was applied to diagnose readiness to work at different stages of organizational development. 166 respondents (employees of the above mentioned companies) underwent that interview. Data processing was performed by means of descriptive statistics and cross-tabulation 2x2.

Results discussion. It was stated, that the respondents’ readiness to work at different business stages varied. The stable and intensively growing organizations had more possibilities to attract and select personnel, being leaders in the hierarchy of choice made by employees out of all kinds of companies (Figure 1).

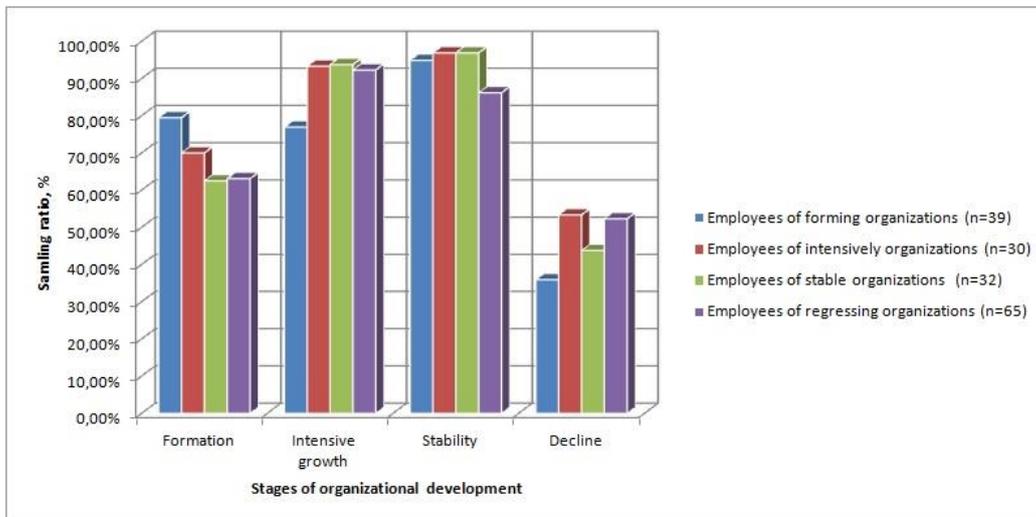


Figure 1. Readiness to work at different stages of organizational development

However, there were differences here. Work in the organizations at the intensive growth stage was the most demanded among the staff of self-named, stable and declining companies. The employees of forming organizations were least interested in those vacancies. That fact could show a problem in the team of the company, which had outgrown its formation stage. A part of employees would either be opposed to the new environment or would leave the company. With the same probability employees of forming, intensively growing and stable organizations would be ready to work at the stability stage. Still, personnel of the companies, which had passed that stage, demonstrated relevantly smaller readiness to work at the stability stage. The staff of forming and growing organizations, in the first place, was ready to work at the business formation stage, while probability of attracting employees from more mature stages was low. And finally, the readiness to work at the stage of decline was significantly lower with members of forming organizations. As a consequence, the time-lines of filling vacancies in intensively growing and stable organizations, as well as staff turnover, was lower, than in forming and regressing companies.

The employees of intensively developing and stable organizations have a similar structure of employers' preferences (figure 2). Another picture of choice hierarchy can be observed with the personnel of companies being at the forming and declining stages.

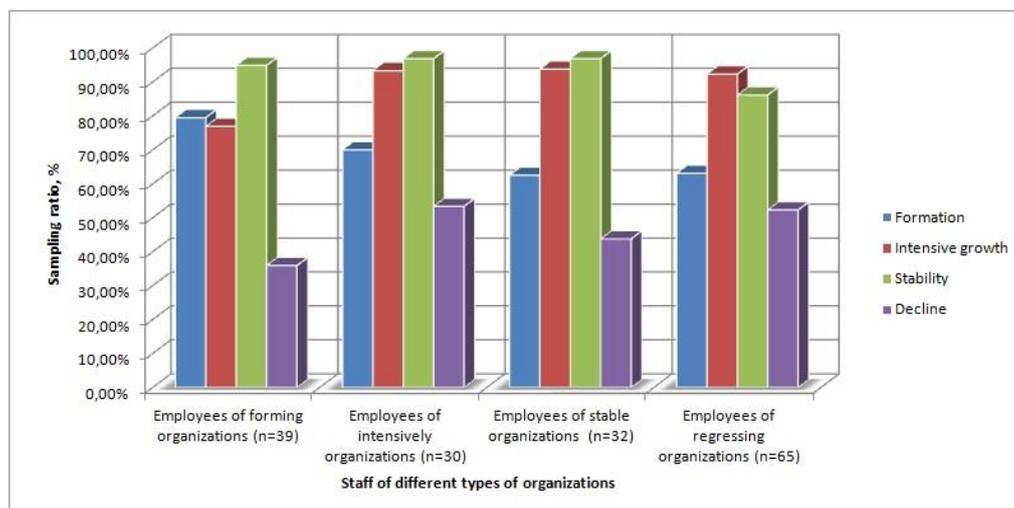


Figure 2. Hierarchy of choosing employers by staff of different types of organizations

The employees of intensively developing and stable organizations gave the first preference to same-named employers, then – to forming companies, the least desirable were regressing ones. The employees of companies, staying at the business formation stage, favored stable organizations, next came choices of forming and intensively growing organizations, the third place occupied regressing organizations. There were only two levels in the choices hierarchy of employees of regressing companies. They mostly preferred intensively growing and stable organizations. Forming and regressing organizations came second.

Thus, the choice of an organization for future employment depended on the candidate's or employee's work experience at this or that business development stage. Readiness to work at extreme business development stages was higher with the personnel of forming and regressing organizations, than with the staff of intensively growing and stable organizations. The members of organizations, undergoing stages of intensive growth and stability, preferred similar employers, whose companies occupied a reliable position at the market.

Employees of companies, being at this or that business development stage, perceived more advantages, than the staff of organizations of other type. That was due to several reasons: experience and high evaluation of their former employer, adaptation to a certain business stage. It is necessary for managers to take these conclusions into consideration when attracting

and selecting candidates. This will reduce risks of long-term adaptation to organizational environment and/or personnel turnover.

Conclusions.

First, psychological readiness of a work subject to labor at different stages of organizational development varies. The most demanded by candidates and employees are stages of stability and intensive growth, at which a company has a reliable position at the market. This positively influences candidates' attracting and the time of vacancies filling and also reduces indices of staff turnover. The least attractive for the personnel of all types of organizations is working for companies at the stage of decline, which struggle to survive at the market, that leads to prolongation of vacancies filling and/or high staff turnover.

Second, the readiness of personnel of different types of organizations to work at different business development stages varies. Employees favor working at their business stage more, than personnel of other kinds of organizations. Attracting candidates or retaining employees, who have work experience at a certain stage of organizational development, reduces managerial risks when dealing with personnel.

References

1. Adizes I. Managing Corporate Lifecycles. Los Angeles: Adizes Institute Publications, 2014. 460 p.
2. Прохорова М.В., Кондратьева Ю.И. Персонал, приносящий прибыль. М.: Эксмо, 2009. 624 с.
3. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: учебное пособие. М.: Юрайт, 2019. 382 с.
4. Прохорова М.В. Разработка методики оценки этапа организационного развития // Российское предпринимательство, 2017, 4 (18). С. 641-658.
5. Прохорова М.В. Ситуационное интервью «Мотивация трудовой деятельности работника на разных этапах организационного развития» (СИМ) // Экономика и предпринимательство, 2016, 11-3 (76). С. 715-722.

ОЦЕНКА АДАПТАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

***Калинина Н.В.,
доктор психологических наук, профессор,
Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина
(Москва, Россия)***

В статье представлены результаты исследования адаптационного потенциала и адаптационных ресурсов личности будущих специалистов. Получены данные о коммуникативных установках, сформированности умения слушать и

самоэффективности у лиц с различным уровнем адаптационного потенциала. Показано, что оценка адаптационного потенциала личности может давать основания для прогноза вхождения специалиста в коллектив, качества его коммуникации в организации и самоэффективности.

Ключевые слова: адаптационный потенциал, коммуникативные умения, самоэффективность, будущие специалисты

The article presents the results of a study of the adaptive potential and adaptive resources of the personality of future specialists. Data were obtained on communicative attitudes, the formation of listening skills and self-efficacy in individuals with various levels of adaptive potential. It is shown that an assessment of the adaptive potential of a person can provide a basis for predicting the entry of a specialist into the team, the quality of his communication in the organization and self-efficacy.

Keywords: adaptive potential, communication skills, self-efficacy, future specialists

В условиях интенсивных изменений всех сфер общественной жизни высокие требования предъявляются к способности человека к быстрой и эффективной адаптации. Успех в профессиональной деятельности напрямую зависит от сформированности компетенций, связанных с принятием и реализацией изменений, с готовностью к их реализации, а, значит, от адаптационных возможностей личности. Адаптивная личность имеет конкурентные преимущества при приеме на работу, является более эффективным сотрудником и добивается больших успехов в деятельности. В связи с этим, актуальной становится проблема изучения и развития адаптационного потенциала будущих специалистов как на этапе приема на работу, так и в процессе их подготовки к профессиональной деятельности.

Рассматривая адаптацию в контексте подходов А.А. Реана [1] и А.А. Началджяна [2], мы исходим из того, что адаптация является основной целью функционирования психики. Смысловым центром психологического содержания адаптации является достижение оптимального для жизни и деятельности человека равновесия его возможностей и требований социальной среды с точки зрения внутренних и внешних критериев, что является необходимым условием психологической адаптации и развития индивида. Адаптация является активным с точки зрения субъекта процессом, осуществляемым в процессе взаимодействия со средой. Взаимодействие может быть рассмотрено с точки зрения целенаправленной организации процессов активности в системе «личность-среда» [3]. По мнению А.А. Реана [1] адаптация и личностное развитие взаимно дополняют друг друга, образуя различные направления для самореализации. Развитие начинается в условиях рассогласования требований (возможностей) среды и потребностей (возможностей) личности.

Включение начинающего специалиста в трудовую деятельность, либо изменение выполняемых им трудовых функций порождает специфические требования среды, что провоцирует возникновение рассогласований задач, потребностей и возможностей личности. Такое рассогласование порождает переживание трудной ситуации [4]. Преодоление трудной ситуации задействует личностные ресурсы субъекта [5], обеспечивающие динамику взаимодействия личности со средой. При этом, динамика изменений внутри системы «личность – среда» может инициироваться самой личностью как организация адаптационных взаимодействий со средой, осуществляемых за счет осознанного использования адаптационных ресурсов личности и возможностей среды, а может инициироваться социальной средой с использованием психолого-педагогических механизмов. Оптимальные взаимодействия позволяют достичь согласования с требованиями среды за счет внутренних изменений, или изменений среды, или сочетания того и другого. В результате согласования в системе «личность – среда» возникают новообразования, представляющие собой ресурсы для последующей успешной адаптации.

В современной отечественной психологии предпринимаются попытки выделения факторов, позволяющих личности успешно адаптироваться и преодолеть трудности. А Г. Маклаков [6] считает, что адаптационные способности человека зависят от психологических особенностей личности. Наиболее значимые для регуляции психической деятельности и самого процесса адаптации психологические особенности человека составляют его личностный адаптационный потенциал, который, согласно А.Г. Маклакову, включает в себя следующие характеристики: нервно-психическую устойчивость; самооценку личности; ощущение социальной поддержки; уровень конфликтности личности; опыт социального общения [6].

Д.А. Леонтьев [7, 8], в свою очередь, расширяет понятие личностного потенциала как базовой индивидуальной характеристики, стержня личности и акцентирует внимание на таких адаптационных ресурсах личности как: ценностно-смысловые, наличие которых дает субъекту чувство опоры и уверенности в себе, устойчивую самооценку и внутреннее право на активность и принятие; мотивационные, отражающие энергетическое обеспечение действий индивида по преодолению стрессовой ситуации; операциональные, позволяющие среагировать на ситуацию по шаблону, на операциональном уровне, включающие, в частности, коммуникативные умения; и психологические ресурсы саморегуляции, позволяющие субъекту модифицировать и оптимизировать свою деятельность, если сохранение ее первоначального курса затруднено, отражающие

устойчивые, но выбранные из ряда альтернатив стратегии саморегуляции как способа построения динамического взаимодействия с обстоятельствами жизни, к которым относится, например, самоэффективность.

В представленном теоретическом контексте мы предприняли попытку изучения адаптационного потенциала у будущих специалистов, а также коммуникативных умений и самоэффективности у лиц с различным уровнем адаптационного потенциала.

В исследовании были использованы следующие психодиагностические методики: многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина; методика диагностики коммуникативной установки В.В. Бойко; методика диагностики умения слушать В.В. Бойко; «Шкала общей самоэффективности» В.Г. Ромека. Участниками исследования стали 140 студентов выпускного курса бакалавриата, обучающихся по различным направлениям подготовки (социология, графический дизайн, технологии обработки материалов), прошедших производственную практику.

Результаты изучения адаптивности студентов, заканчивающих первую ступень профессионального образования, показали, что высокий уровень личностного адаптационного потенциала проявляют 69% участников исследования. Адаптация к новым условиям у них протекает достаточно легко, они быстро входят в новый коллектив, устанавливают контакты с окружающими, адекватно ориентируются в сложившейся ситуации, быстро и эффективно вырабатывают стратегию своего поведения, не провоцируют конфликтов, обладают высокой нервно-психической устойчивостью, имеют выраженную моральную нормативность. У 31% исследуемых студентов показатели ниже среднего. Они могут испытывать трудности при смене вида деятельности, окружения, условий труда. Успешность их адаптации зависит от внешних факторов. Возникают сложности в управлении эмоциями, возможны проявления агрессии и конфликтности.

Далее были участники исследования были разделены на две группы: в первую группу вошли студенты с высоким уровнем развития адаптационного потенциала, во вторую группу включены студенты с показателями адаптационного потенциала низкими и ниже среднего. Выделенные группы сравнивались по выраженности коммуникативных установок, умению слушать и самоэффективности с использованием U критерия Манна-Уитни. Результаты представлены в таблице 1.(значимые различия выделены шрифтом)

Таблица 1.

**Показатели коммуникативных установок, умения слушать и
самоэффективности у студентов с различным уровнем адаптационного
потенциала**

Измеряемые показатели	Показатели по сравниваемым группам (средний балл)	
	Группа с высоким уровнем адаптационного потенциала	Группа с низким уровнем адаптационного потенциала
Негативная установка при коммуникации	23,2	67,6
Завуалированная жестокость	9,3	13
Открытая жестокость по отношению к людям	4,3	27
Обоснованный негативизм в суждениях о людях	1,8	2,8
Брюзжание	2,3	6,3
Негативный личный опыт	5,5	18,5
Умение слушать	13,3	5,3
Самоэффективность	34,4	20,9

Полученные данные показывают значимые различия в выраженности негативных коммуникативных установок в сравниваемых группах. У студентов с низким уровнем адаптационного потенциала в коммуникативных установках ярче проявляется открытая жестокость по отношению к людям, они склонны к брюзжанию и обвинению других в неудачах. В то время, как у студентов с высоким адаптационным потенциалом значительно выше уровень объективного негативизма по отношению к окружающим, что указывает на обоснованность их трудностей в коммуникации отсутствием ориентации на общение у собеседника. Все студенты имеют негативный жизненный опыт, однако, он не значительно влияет на их коммуникативные установки.

Члены группы с высоким уровнем адаптационного потенциала значимо чаще проявляют умение слушать, склонны демонстрировать интерес к собеседникам. Различия по шкале самоэффективности показывают, что студенты с высоким уровнем адаптационного потенциала полагаются на собственные силы, верят в себя, не считают непреодолимыми внешние обстоятельства, не теряются в постоянно меняющихся условиях, способны абстрагироваться от отвлекающих факторов и находить разнообразные пути решения для каждой проблемы. Студенты с низким уровнем адаптационного потенциала склонны полагаться на помощь окружающих больше, чем на собственные возможности.

Они не верят, что проблему можно решить, если приложить больше усилий, отвлекаются на внешние факторы, являются менее целеустремленными и усидчивыми, в большинстве случаев видят единственный способ преодоления трудностей, который не всегда оказывается доступным для реализации.

Полученные в исследовании данные показывают, что оценка адаптационного потенциала личности может давать основания для прогноза вхождения специалиста в коллектив, качества его коммуникации в организации и самоэффективности. Результаты могут быть использованы для построения программ повышения адаптационных ресурсов начинающих специалистов. Мишенями развивающей деятельности могут выступать осознание и коррекция коммуникативных установок, развитие коммуникативных умений, в частности, умения слушать собеседника, а также содействие в повышении самоэффективности.

Список использованной литературы

1. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. СПб.: прайм ЕВРО-ЗНАК, 2006.- 479 с.
2. Налчаджян А.А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии . М.: Эксмо, 2010. – 368 с.
3. Панов. В.И. Психодидактика образовательных систем: теория и практика / В. И. Панов. – СПб.: Питер, 2007. – 352 с.
4. Бурлачук Л.Ф. Коржова Е.Ю. Психология жизненных ситуаций - М.: Российское педагогическое агентство, 1998. – 263 с.
5. Efimova, O.I., Grinenko, A.V., Kalinina, N.V. Oshchepkov, A.A., Ivleva, S.A. Personality hardiness as a factor determining the interaction of a person with the environment (Psychological and ecological aspects) // *Ekoloji* 28(107): 563-569 (2019)
6. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // *Психологический журнал*. – 2001. – Т.22. - № 1. – с. 28-34.
7. Леонтьев Д.А. Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации / Д.А. Леонтьев // *Ученые записки кафедры общей психологии МГУ им. М.В. Ломоносова Вып. 1. / Под ред. Б.С. Братуся, Д.А. Леонтьева. – М.: изд-во МГУ. - 2002.- С. 37-42.*
8. Леонтьев Д. А. Психологические ресурсы преодоления стрессовых ситуаций: к уточнению базовых конструктов // *Психология стресса и совладающего поведения в современном российском обществе. Материалы II Международной научно-практической конференции: В 2 т. Т. 2. Кострома, 2010.*

РЕСУРСЫ ПРОФИЛАКТИКИ И ПРЕОДОЛЕНИЯ СУБЪЕКТИВНОЙ НЕЗАЩИЩЕННОСТИ В СФЕРЕ ТРУДА

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

Анализируются личностные ресурсы преодоления субъективной незащищенности в сфере труда, рассматривается роль поддержки социального окружения, отсутствия конфликтов между семьей и работой, значение религиозной веры, особенностей поведения и переживаний, связанных с работой, как ресурсов преодоления субъективной незащищенности в сфере труда.

Ключевые слова: субъективная незащищенность в сфере труда, ролевой конфликт, поддержка социального окружения, установки к труду.

The author has analyzes the personal resources of overcoming of job insecurity, examines the role of social support, the absence of family - work conflicts, the impact of religious faith, work related behavior and job attitudes, as resources to overcome job insecurity.

Keywords: job insecurity, family - work conflicts, social support, job attitude

Феномен субъективной незащищенности в сфере труда (job insecurity), возникший в зарубежной организационной психологии в середине восьмидесятых годов двадцатого века привлекает к себе все большее внимание зарубежных и отечественных исследователей, однако, до настоящего времени его исследования лишены единой концептуальной рамки в определении психологического содержания, а также перевода термина на русский язык, если говорить о Российской науке. Что подтверждается наличием большого числа подходов к исследованию субъективной незащищенности в сфере труда: качественно-количественного (L.Greenhalgh, J.Hellgren, C.Louis-Guerin, Z.Rosenblatt, E.Roskies, M.Sverke), когнитивно-аффективного (S.Ashford, I.Borg, H.De Witte, D.Elizur, G.-H.Huang, J. K.Ito, C.J.Kenig, C.Lee, X.Niu, J.Pienaar, T.Staufenbiel, процессного (G.-H.Huang, X.Niu, C.Lee, S.Ashford, А. Смирнова) а также ситуационного (B.Klandermans, T. van Vuuren) подходов к субъективной незащищенности в сфере труда, к последнему, на наш взгляд. Также можно отнести работы Дёмина А.Н. и Петровой И.А.

Функционирование работающего человека в современной, крайне нестабильной экономической ситуации, делает переживание субъективной незащищенности в сфере труда почти постоянным. Это переживание имеет значительные отрицательные последствия для психологического благополучия и даже здоровья персонала, причем, как отмечает Х. Де Витт, величина негативных последствий

переживаний, связанных с угрозой потери работы выше, чем последствий переживаний о потере работы как таковой [1]. Поиск эмпирически обоснованных рекомендаций профилактике и снижению деструктивных последствий переживания субъективной незащищенности в сфере труда является актуальной научной задачей, однако, увеличение числа исследований феномена нередко открывает все новые его грани и обнаруживает новые проблемные вопросы в детерминации, динамике, последствиях переживания субъективной незащищенности в сфере труда [1, 2,3].

В данной статье мы предприняли попытку дополнительного теоретического осмысления результатов эмпирических исследований, полученных нами в ходе анализа субъективной незащищенности в сфере труда в связи с ролевым конфликтом [4], а также значения поддержки социального окружения в ситуации угрозы потери работы [5,6], а именно выделить значение семьи как ресурса преодоления субъективной незащищенности в сфере труда.

Мы обнаружили, что ролевой конфликт работника между семейной и профессиональной ролями взаимосвязан с переживанием работниками субъективной незащищенности в сфере труда, вынужденная в связи с требованиями семейной роли необходимость уделять дополнительное время семье ведет к возрастанию переживаний по поводу возможной потери работы [4]. Ситуация, когда семья выдвигает к своим работающим членам дополнительные требования, интерпретируются ими как отсутствие поддержки. Напротив, поддерживающий характер отношения семьи к профессиональной деятельности работника, выражающийся в минимизации требований семьи к работнику, связанных с выполнением семейных обязанностей, выступает ресурсом профилактики переживания работником субъективной незащищенности в сфере труда. Также мы обнаружили, что ролевые конфликты истощают энергетический запас работников [4], делая их все более подверженными действию самих этих конфликтов, увеличение ролевого конфликта ведет к увеличению переживания незащищенности, такая циклическая ситуация может постепенно привести к ощущению «психологического тупика». Таким образом, энергичность, как характеристика работника, может быть рассмотрена также как ресурс профилактики переживания незащищенности. Мы обнаружили, что поддержка со стороны семейного окружения и рядовых работников ниже, чем у руководителей, а конфликт между семьей и работой, наоборот, выше [5]. Таким образом, семья выступает ресурсом, позволяющим работнику не только не быть подверженному субъективной незащищенности в сфере труда, но и успешно продвигаться по карьерной лестнице, напротив, неподдерживающий характер

отношения семьи к работе ее членов выступает фактором, препятствующим успешному карьерному развитию, в целом, данный полученный нами эмпирический результат не нов, и в целом соотносится с житейским психологическим знанием, но мы считаем важным еще раз подчеркнуть его.

Также мы обнаружили, что поддерживающий характер отношения семьи экстраполируется на оценку работником поддержки организации. Поддерживающая профессиональную деятельность семья, таким образом, выступает важнейшим ресурсом психологического благополучия работника уже в профессиональной среде. В исследовании, посвященном анализу значения поддержки социального окружения в ситуации угрозы потери работы мы также обнаружили достаточно важные различия в значении семьи и ситуации угрозы потери работы для мужчин-работников и женщин-работников, а также различия в переживании незащищенности у лиц имеющих и не имеющих детей. Так, женщины, имеющие детей, оценивают свою рабочую ситуацию как менее безопасную с позиции сохранения занятости, таким образом, наличие обязанностей по содержанию и уходу за ребенком выступают фактором, напротив, провоцирующим переживание субъективной незащищенности в сфере труда, отметим, что данный результат актуален для женской выборки, в мужской выборке такая закономерность отсутствует. Семья в целом выступает значительно важным поддерживающим ресурсом в ситуации угрозы потери работы именно для женщин, так как замужние женщины и менее высокого оценивают угрозы потери работы, и еще меньше из-за этих угроз переживают, таким образом, в ситуации угрозы потери работы семья выступает важнейшим поддерживающим ресурсом именно для женщин. Напротив, мужчины, имеющие семейные обязанности, в целом больше переживают из-за возможной угрозы потери работы, что объясняется, на наш взгляд спецификой гендерной роли мужчины, как несущего основное бремя финансовых обязанностей в семье, существующей в нашем обществе.

Также нами выполнен анализ значения религиозной веры в совладении с переживанием субъективной незащищенности в сфере труда. В одном из выполненных эмпирических исследований, к нашему удивлению, мы обнаружили, что активные действия в ситуации угрозы потери работы не являются эффективной копинг-стратегией, что в последствии мы объяснили гипотетичностью ситуации угрозы, ведь эта угроза реальна по своим последствиям, но может так и не реализоваться. Нами обнаружено, обращение к религии, как копинг-стратегия, не взаимосвязано с когнитивной оценкой угроз рабочей ситуации, но значимо и на достаточно высоком уровне отрицательно

связано с эмоциональными переживаниями, вызванными этими угрозами [7].

Также в одном из эмпирических исследований [8] мы обнаружили определенные особенности поведения и переживаний, связанных с работой, которые можно охарактеризовать как ресурсы профилактики переживания субъективной незащищенности в сфере труда, к таким особенностям относятся: профессиональные притязания, внутреннее спокойствие и равновесие, чувство успешности в профессиональной деятельности, удовлетворенность жизнью в целом [8], напротив, тенденция отказа в ситуации неудачи ведет к возрастанию переживания субъективной незащищенности в сфере труда.

Таким образом, в данной статье мы предприняли попытку систематизации результатов выполненных нами эмпирических исследований с целью построения комплексной системы ресурсности личности в ситуации угрозы потери работы. К личностным ресурсам профилактики и преодоления субъективной незащищенности в сфере труда, можно отнести особенности поведения и переживаний, связанных с работой, поддержку социального (семейного) окружения, религиозную веру.

Список использованной литературы

1. De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1–6.
2. Klandermans, B. & van Vuuren, T. Job Insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, 8 (2), 145–153.
3. Huang, G.-H., Niu, X., Lee, C., Ashford, S. J. (). Differentiating Cognitive and Affective Job Insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 2012 33, 752–769.
4. Смирнова А.Ю. Значение ролевого конфликта в переживании субъективной незащищенности в сфере труда // *Организационная психология*. 2016 Т. 6 № 4 С. 14–29.
5. Смирнова А.Ю. Значение поддержки социального окружения в сохранении психологической защищенности работником в ситуации угрозы потери работы // *Психологические исследования*. 2018. Т. 11, № 58. С. 10. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 01.03.2020)/
6. Смирнова, А. Ю. (2015b). Особенности переживания субъективной незащищенности в сфере труда мужчинами и женщинами. *Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета*, 4 URL: <http://scientific-notes.ru/index.php?page=6&new=41> (дата обращения: 01.03.2020)
7. Смирнова А.Ю. Значение религиозной веры в совладании с переживанием субъективной незащищенности в сфере труда // *Материалы межрегиональных Пименовских чтений, Саратов, 2017 С. 345-350*
8. Смирнова А.Ю. THE NEW THEORETICAL MODEL OF JOB INSECURITY // *Book of Abstracts: XVI EUROPEAN CONGRESS OF PSYCHOLOGY, (ECP*

НОВЫЙ КОНТЕКСТ МЕДИА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

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

Кризисные изменения, вызванные пандемией, в сотни раз ускорили те медиатрансформации, которые только прогнозировались экспертами. Суть происходящих и будущих изменений – заключаются в переходе жизни человека в онлайн формат, когда виртуальная реальность жизни в медиа и посредством медиа становится уже реальностью, более актуальной, реальной и очевидной, чем жизнь вне медиа. В этих условиях перед медиапсихологией актуализируется принципиально новый круг проблем и задач, прежние ключевые задачи приобретают новое звучание, оставаясь все так же значимыми с практической точки зрения.

Ключевые слова: пандемия, массмедиа, медиапсихология, онлайн, медиापоведение.

The crisis changes caused by the pandemic have hugely accelerated the media transformations that were only predicted by experts. The essence of the current and future changes is the transition of a person's life online when the virtual reality of life in the media and through the media is becoming a reality, more relevant, more real and more obvious than the life outside the media. Under these conditions, a fundamentally new range of problems and tasks is actualized around media psychology, the previous key tasks are acquiring a new sense while remaining as significant from a practical point of view.

Keywords: pandemic, mass media, media psychology, online, media behavior.

«Мир уже не будет прежним» фраза, ставшая мантрой за последние недели, чаще других звучит в различных источниках массмедиа и в ежедневных, обычных онлайн беседах. И как бы пугающе и раздражающе ни воспринималась эта фраза, она послужит исходной точкой в рассмотрении ключевых трансформационных процессов медиакультуры, поскольку сообщает нам не только о будущих, но и конкретно произошедших стремительных переменах здесь и сейчас в повседневной жизни людей и их восприятии реальности.

В условиях кризисных изменений и в реальном, и в медиамире перед медиапсихологией возникает ряд совершенно новых и неизученных проблем и задач формирования и понимания новых форм

(защитного и совладающего, адаптивного) поведения в радикально меняющейся медиасреде, в том числе, в условиях самоизоляции и разрывов в социальных связях. Несмотря на то, что *происходящие изменения актуализируют принципиально новый круг проблем и задач, прежние ключевые задачи медиапсихологии приобретают новое звучание, оставаясь все так же значимыми с практической точки зрения.*

На фоне вынужденной самоизоляции во всем мире отмечается стремительный рост медиапотребления, в России с начала марта резко возросло потребление онлайн-новостей, происходит дальнейшая конвергенция разных типов массмедиа (например, радио сегодня не только радио, но и интернет-телевидение, текстовое СМИ, YouTube-канал). За последние месяцы во всем мире констатируется стремительный рост интернет-пользователей: социальные медиа (социальных сети, блоги, RSS, вики и др.) стали неотъемлемой частью ежедневного общения людей, подавляющее большинство организаций присоединилась к онлайн сообществам для быстрой и эффективной коммуникации с общественностью, а также для того, чтобы по возможности продолжить работу в онлайн режиме. Как известно, ежедневная аудитория платформы Zoom в марте 2020 года увеличилась в 20 раз, во время пандемии в сервисе проводятся не только рабочие встречи и онлайн-уроки, лекции, но и даже свидания, занятия йогой, свадьбы, встречи анонимных алкоголиков, приёмы пациентов, встречи книжных клубов, уроки медитации и др. Согласно результатам проведенных опросов более чем в тридцати странах (без учета России), в странах, где эпидемия и ограничения длятся дольше, наблюдается увеличение телесмотрения до 63% роста, пользование интернетом — до 70%; количество просмотров сайтов выросло на 70%, линейное телесмотрение — на 63%, а время в социальных сетях — на 61%. [3].

Медиапотребление уже изменилось, и вероятно после пандемии, когда многие компании перейдут на постоянную дистанционную работу, изменения в медиаповедении людей будут продолжаться. Человек все больше времени проводит в медиaprостранстве, но только если раньше, к примеру, пребывание в социальных сетях носило добровольный характер, то теперь *в условиях самоизоляции общение и нахождение в социальных медиа все больше приобретает вынужденный характер.* И те, кто ранее не планировал свое активное включение в медиaprостранство, вынужден сегодня в него включаться, осваивая технические возможности медиа.

Сегодняшнее дистанционное обучение школьников для многих родителей является болезненной и стрессогенной ситуацией. Яркими

примерами могут служить письма недовольных родителей, адресованные директорам школ, где они просят приостановить процесс дистанционного обучения, поскольку такой вид обучения угрожает здоровью ребенка. Показательным примером сегодняшней нагрузки на родителей, может служить пост в социальных сетях мамы из Чехословакии, в котором она выражает желание поставить после карантина памятник Безымянному Учителю Начальных Классов. К психологическим проблемам, связанным с адаптацией к новым условиям самоизоляции и социального дистанцирования, а также к проблемам, связанным с отсутствием полноценного отдыха и возможности пребывания на свежем воздухе наслаиваются проблемы информационных и психоэмоциональных перегрузок. Кроме того, для многих родителей прибавляется необходимость изучать техническую сторону использования медиа. Вспоминается концепция Маргарет Мид и выделенный ею *третий префигуративный тип культуры* — *когда дети передают знания взрослым*: сегодня дети приносят свои образцы поведения в мир старших, которые в свою очередь стараются осваивать их, чтобы не отстать от своих детей и не выглядеть в их глазах цифровыми неандертальцами.

В геометрической прогрессии возрастает медиавовлеченность человека за счет постановки перед ним новых задач, новых условий жизни и работы, вследствие чего формируются новые образцы медиаповедения. Происходящий кризис, вызванный пандемией, в сотни раз ускорил те медиатрансформации, которые только прогнозировались экспертами. Если кратко охарактеризовать суть происходящих и будущих изменений – то они заключаются в *переходе жизни человека в онлайн формат и возрастании зависимости от медиа, когда виртуальная реальность жизни в медиа и посредством медиа становится уже реальностью, и даже, более актуальной, реальной и очевидной, чем жизнь вне медиа*.

Уже понятно, что все происходящие сегодня события в мировом масштабе влекут за собой изменения не только в образе жизни - жизнедеятельности конкретного человека, но и в целом перестраивают жизнеустройство людей, и есть все основания полагать, что данная кризисная ситуация не просто оставит свой след в истории, но и повлечет ряд существенных дальнейших изменений, о которых нам только предстоит узнать. Но, как бы то ни было, все происходящие (и будущие) изменения затрагивают медиа, связаны с медиа, отчасти ими обусловлены и следовательно, стоит ожидать, *если не в краткосрочной, то в ближайшей перспективе, что происходящие беспрецедентные изменения повлекут серьезные трансформации в социальных представлениях о массмедиа, а значит и в медиаповедении человека*.

Касательного дня сегодняшнего, то *ситуация с пандемией актуализировала не просто новую роль медиа – как координатора жизни людей и практически единственного средства общения с другими, но и значительно поспособствовала возрастанию ценности медиа как фактора, выполняющего функцию трансценденции.* Исследования показывают, что и ранее социальные медиа являлись средой, в которой «осуществляется выход человека вовне, к Другому (в данном случае – ко всем членам информационного сообщества) для освобождения от одиночества, для поиска связей с миром, обретения смыслов от взаимодействия с подобными себе или с высшим субъектом» [1], но в реалиях самоизоляции и социального дистанцирования данная функция приобретает новое звучание.

За массмедиа уже давно закреплена роль мощной силы, формирующей наше восприятие мира и самих себя, но структура знаний о сегодняшней действительности преимущественно задается медиа, во многом дополняя непосредственный жизненный опыт человека, находящегося в самоизоляции. Можно сказать, *что в текущей ситуации с пандемией, медиа выступает модератором, регулирующим и управляющим общественное мнение.* Воздействие медиа сегодня многоаспектно, проявляется функциональное многообразие медиа, включая артикуляцию общественных интересов.

Медиа и ранее определяли доминирующие тенденции в общественном восприятии социально значимых проблем и служили фактором конструирования реальности, формирования установок в отношении тех или иных проблем, но сегодня можно с уверенностью говорить *о многократном молниеносном возрастании роли медиа (ценности медиа как средства коммуникации и достижения конкретных целей и результатов) как в жизни отдельного человека, так и в жизнедеятельности организаций, перешедших на дистанционную форму работы.* Для организаций медиа стали лидирующим средством как для внутренних, корпоративных, так и для внешних коммуникаций. *И для многих компаний реальная виртуальность также стала реальной как никогда прежде.*

Эксперты в области маркетинга прогнозируют после изоляции бурное развитие онлайн-сервисов, многие компании с целью экономии арендной платы перейдут на удаленную работу. Вместе с этим бренд-маркетологи справедливо советуют компаниям не только не прекращать коммуникации с потребителями, а напротив, углублять общение, ставить на первое место не прибыль в моменте, а имидж компании, еще раз вспомнить о документе под названием «Миссия компании» и действовать согласно выбранной миссии.

Безусловно, нельзя не остановиться на тех, плюсах, которые включает в себя данный кризис для некоторых организаций. Как

известно, китайское слово «кризис» состоит из двух иероглифов, означающих соответственно «опасность» и «возможность». Приведем лишь несколько ярких примеров, демонстрирующих то, как компании в непростых условиях стараются не просто поддерживать эмоциональный контакт с потребителем, а более того, стараются переходить на более доверительный уровень коммуникации. Так, студия Олега Чулакова разработала интерактивный тур - квест (проект Get Lost. Get Natural) по Швейцарии, рассчитанный на шесть недель интерактивных путешествий с полным погружением и выполнением заданий; российский онлайн-кинотеатр Okko, в период пандемии организует каждую пятницу и субботу прямые трансляции Live-концертов звезд; оператор Яндекс.Такси» добавил в приложение для заказа такси сервисы «Яндекс.Еда» и «Яндекс.Лавка» (заказ такси, готовых блюд, продуктов из магазина); компания Adidas запустила серию домашних тренировок. Безусловно, этот перечень компаний, которые повышают расходы на онлайн-маркетинг и демонстрируют свою клиентоориентированность, укрепляют эмоциональную связь с клиентом, отнюдь не ограничивается.

В данном контексте с точки зрения медиапсихологического анализа представляет интерес изучение медиа как организационно-координирующего фактора управления работой организацией в онлайн условиях. Однако, медиапсихологию как науку, предметом которой является личность, рассматриваемая в контексте медиакультуры, прежде всего, будет интересовать психологическое самочувствие человека: его отношение, установки к дистанционной работе, принятие/ непринятие для себя данного вида деятельности, психологическая адаптация, и конечно же, психологические эффекты.

Не секрет, что для многих людей привычнее и привлекательнее четко разграничивать дом и работу, и не превращать дом в место работы. С переходом на домашнюю работу - дом как форпост приватности, уютного уединения и личного пространства серьезно утрачивает свои позиции, с активным внедрением в ежедневную практику человека онлайн общения и работы. Исследования подтверждают, что хотя, безусловно, и ранее благодаря социальным медиа происходила минимизация личного пространства, то теперь зона приватности значительно сузилась и среди тех медиапользователей, которые ранее не стремились к виртуализации домашнего очага, точнее к его медиааффишированию.

Кризисная ситуация, связанная с пандемией, еще ярче проявила ряд значимых с прикладной точки зрения проблем, которые и до этого были на авансцене медиапсихологии. Принято считать, что в медиапсихологии сложились три основных направления исследований и разработок: медианалитика, медиатерапия, медиаобразование [2]. Но

в условиях сегодняшней кризисной ситуации в первую очередь для помощи человеку особую значимость приобретает направление медиапсихологии, связанное с медиатерапией. Всемирная Организация Здравоохранения официально признала *инфодемию*, проявляющуюся в страхах, нагнетанием обстановки, искажением информации серьезной угрозой человечеству. В психологической науке *известен феномен, под названием – "смерть от ожидания смерти"*. Эффект инфодемии как информационного вируса может нанести людям массово огромный вред, не меньше реального вируса, провоцируя возникновения тревоги, панических атак, стресса и других психологических феноменов, ведущих как минимум снижению иммунитета. В условиях самоизоляции человек проводит много времени с медиа, находясь под влиянием нескончаемого информационного потока, что, в свою очередь, усиливает искажения в восприятии жизненной среды, влияя на когнитивные способности: установлено также, что манипулятивный эффект медиа возрастает в условиях информационной перегрузки преимущественно негативного содержания.

Понимание и психологический анализ массмедийного воздействия во время пандемии или ее угрозы может быть крайне полезным в разработке политики общественного здравоохранения, поскольку медиасообщения прямо влияют на социальное поведение, что в конечном счете может влиять на скорость распространения болезни. Важным становится анализ динамики медиаповедения – изучение особенностей реакции человека на медийные стимулы во времени, что, в известной мере, может стать причиной ослабления или усиления медиаэффектов. И здесь практический интерес для общественного здравоохранения представляет изучение воздействия средств массовой информации на основные эпидемические показатели - время пика, конец эпидемии и общее число инфекций.

В нынешней кризисной ситуации, связанной с пандемией, к числу наиболее заметных и распространенных особенностей медиаповедения, требующих специального психологического анализа, можно отнести:

- возрастание медиавовлеченности;
- доминирование домашнего медиапотребления, с акцентированием коллективного фокуса внимание на новости, связанные с пандемией;
- формирование и развитие панических и иных форм защитного и адаптивного медиаповедения, в том числе, в условиях самоизоляции и карантина;
- размывание психологических границ, минимизация личного пространства - изменения отношения к приватности;
- увеличении виртуализации взаимоотношений;

- возрастание зависимости от медиа.

Список использованной литературы

1. Баева Л. В. Социальные медиа как форма трансценденции // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2018. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-media-kak-forma-transtsendentsii> (дата обращения: 12.04.2020.).
2. Пронин Е. И., Пронина Е. Е. Медиапсихология: новейшие информационные технологии и феномен человека // Общественные науки и современность. — 2013. — № 2. — С. 151–162.
3. Чего потребители ждут от брендов во время пандемии и к чему приведет отказ от рекламы// URL: <https://adindex.ru/news/researches/2020/03/30/280534.phtml>

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ СУБЪЕКТНОСТИ МАЛЫХ ГРУПП (НА ПРИМЕРЕ СРАВНИТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ УЧЕБНЫХ ГРУПП И ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОЛЛЕКТИВОВ)

*Котелевцев Н.А.,
кандидат психологических наук, доцент,
Курский государственный университет
(Курск, Россия)*

В статье представлены результаты изучения социально-психологических условий формирования субъектности малых групп, на примере изучения студенческих групп и производственных коллективов. Дается описание методики исследования, раскрывается сущностная характеристика феноменов «субъект» и «субъектность». Раскрывается особенность использования принципов создания развивающей социальной среды, для формирования субъектности.

Ключевые слова: субъектность, субъект, малая группа, развивающая социальная среда, социальное обучение.

The article presents the results of studying the socio-psychological conditions for the formation of the subjectivity of small groups, using the example of studying student groups and production teams. A description of the research method is given, the essential characteristic of the phenomena “subject” and “subjectivity” is revealed. The peculiarity of using the principles of creating a developing social environment for the formation of subjectivity is revealed.

Key words: subjectivity, subject, small group, developing social environment, social learning.

В настоящий момент, всё большим потенциалом для расширения фундаментальных принципов в отечественной психологии обладает разработка проблемы понимания таких феноменов как «субъект» и

«субъектность». В научных кругах, отсутствует единая концепция к определению субъекта и субъектности, что с одной стороны зависит от недостаточности проработки всей глубины данных понятий в научном плане, а с другой – наличием в содержательном аспекте многозначности. Рассматривая субъектность как индивида, так и малых групп, в контексте нашей научной работы, мы определяем феномен субъектности как такое психологическое качество (присущее и личности и группе), которое с одной стороны – обладает способностью системного объединения свойств, качеств и процессов психики, а с другой «...позволяет аккумулировать энергетический потенциал всех психических процессов (а также высшей нервной деятельности), для достижения наиболее эффективных результатов решения задач на внутреннем и внешнем уровнях, с последующим их развитием» [1, С. 1-2].

Использование такого подхода к определению субъектности, позволяет нам раскрыть сущность феномена не только через некие возможности и способности человека к самопознанию и самопреобразованию себя и окружающей среды, но и даёт возможность изучать субъектность через принцип интегративности, что на индивидуальном уровне позволяет сохранять целостность психических процессов и всего организма, приводя к более результативным решениям и поступкам, а на групповом – способствует формированию более высокого уровня социально-психологической зрелости коллектива. Заметим, что субъектность личности в таком контексте, реализуется через его активность, совместную деятельность с другими и в процессе решения жизненных задач.

В нашей работе, мы опираемся на ключевые позиции параметрической концепции развития малых групп по Л. И. Уманскому — А. С. Чернышеву, в рамках которой, развитие малой группы происходит в линейном пространстве от низкоорганизованных (диффузных) групп, к высокоорганизованным (группам-коллективам) [4]. По нашим представлениям, такой подход позволяет рассматривать группу как постоянно развивающуюся сообщество индивидов, где наивысшим уровнем развития группы является способность к постоянно-устойчивому проявлению всеми членами группы субъектных качеств.

Среди социально-психологических условий, способствующих формированию субъектных качеств мы выделяем:

- включение групп в социальные среды с большими воспитательными возможностями;
- введение различных форм организации совместной деятельности (совместно-индивидуальная, совместно-последовательная, совместно-взаимозависимая);

- положительная мотивация включенности группы в другие социальные организации;

- установка группы на совершенствование совместной активности.

В качестве критериев группы как субъекта совместной деятельности, общения и отношения нами выделены:

- эффективность совместной деятельности группы;
- уровень социально-психологической зрелости группы;
- состояние соотношения индивидуального и группового сознания.

В качестве диагностического инструментария, позволяющего изучить уровень развития группы, мы использовали:

- ✓ карту-схему психолого-педагогической характеристики группы школьников Л.И. Уманского и А.С. Чернышева, позволяющую, через изучение мнений и представлений, определить уровень социально-психологической зрелости группы, а также степень включенности каждого члена группы [2];

- ✓ аппаратную методику «Арка», разработанную группой сотрудников под руководством А. С. Чернышева, которая позволяет определить степень социально-психологической зрелости группы и настроить ее членов на совместную деятельность [3].

В рамках реализуемого нами грантового исследования, на тему: «Изучение социально-психологических условий становления субъектности учебных групп», мы провели сравнительное изучение 4 групп (2 студенческие группы 4 курса в возрасте 20-21 год, и 2 производственный группы АО «Завод Прибор», так же в возрасте 20-21 год). Всего в исследовании приняло участие 60 человек, по 15 человек в каждой группе. Для актуализации субъектных качеств в изучаемых группах, нами был введен комплекс мер, способствующий их формированию:

- расширенный блок совместной деятельности, что позволяет актуализировать более тесное взаимодействие среди членов групп, за счет разнообразия используемых вариантов взаимодействия (что решалось через тренинговые мероприятия, проходящие 2 раза в неделю с каждой группой);

- социальное обучение (обучение правилам организаторской деятельности, умениям решать конфликтные ситуации, технологиям командного взаимодействия и т.д.);

- соревновательные мероприятия, которые устраивались между группами (спортивные эстафеты, полосы препятствий, элементы подвижных игр);

- использование методов моделирования совместной деятельности.

По нашему мнению, внедрение такого вида деятельности как в воспитательно-педагогический, так и в производственный процесс, способствует: развитию личностных качеств; формированию умения работы в коллективе, способности принимать решения в напряженных ситуациях; развивает навыки социального взаимодействия на предметном и коммуникативном уровнях, формирует положительный психологический климат.

Экспериментальное исследование проводилось в два этапа: диагностика до изменения социально-психологических условий (сентябрь 2019), и повторная диагностика после внесения развивающих условий в жизнедеятельность экспериментальных групп (январь-февраль 2020).

Результаты. В ходе моделирования условий развивающей социальной среды, нами были получены следующие результаты, отражающие динамические изменения в исследуемых группах (см. Таблица 1).

Таблица 1

Показатель динамики уровня развития социально-психологической зрелости в исследуемых группах.

№ п.п.	Уровень развития	Экспериментальные группы							
		Студенческая 1		Студенческая 2		Производственная 1		Производственная 2	
		до	после	до	после	до	После	до	после
1	Низкий	+							
2	Ниже среднего			+		+			
3	Средний		+					+	
4	Выше среднего				+				+
5	Высокий						+		

Во всех экспериментальных группах нами отмечаются явные изменения, отражающиеся в положительной динамике. Так, видно, что уровень развития социально психологической зрелости в группах имеет явные тенденции положительных динамических изменений. Наибольшие изменения заметны в экспериментальной группе «Производственная 1», так как изначально, уровень социально-психологической зрелости был в значении «ниже среднего», в то время как после моделирования развивающих социальных условий, данный показатель сменился на «высокий». Заметим, что положительные сдвиги отмечаются нами и на качественном уровне: в экспериментальных группах заметно снижена частота конфликтных ситуаций, преобладает положительный социально-психологический климат, отмечается повышение уровня активности в учебной

деятельности, заметно увеличение организованности и сплоченности в коллективах (что проявляется в слаженной работе, в ходе организации широкого спектра мероприятий на факультете).

- Экспериментальное изучение степени единства психологического настроения на совместную деятельность также проводилось дважды (до изменения условий и после). Изучение уровня развития мотивации членов группы в процессе выполнения совместной деятельности, позволяет нам определить общий уровень развития степени организованности и согласованности в исследуемых группах: чем ближе коэффициент эффективности деятельности группы L к 1, тем выше степень единства психологического настроения группы на реализацию совместной активности (см. Таблица2).

Таблица 2

Изучение уровня развития эффективности совместной деятельности на приборе-модели «Арка»

№ п.п.	Экспериментальная проба	Коэффициент эффективности деятельности группы L ($0,05 < L \leq 1,0$)							
		Студенческая 1		Студенческая 2		Производственная 1		Производственная 2	
		до	после	до	после	до	после	до	после
1.	В обычных условиях	0,27	0,70	0,15	0,76	0,34	0,82	0,15	0,67
2.	С фиксацией ведущей руки	0,15	0,65	0,19	0,71	0,28	0,87	0,33	0,74
3.	Сборка в особо мотивированных условиях (на рекорд)	0,38	0,80	0,37	0,77	0,40	0,94	0,25	0,79

Как видно из представленных в таблице результатов, в экспериментальных студенческих и производственных группах отмечается положительная динамика изменения степени единства психологического настроения группы на реализацию совместной активности, что свидетельствует о развитии в исследуемых группах качеств субъектности. Такие изменения на качественном уровне отражаются в том, что члены групп приобретают: способность к поиску эффективных решений в условиях напряженной деятельности; умение решать возникающие конфликтные ситуации (в условиях коммуникативного взаимодействия); научаются сохранять положительный психологический климат (даже в ситуациях неопределенности и напряженности); проявляют более высокий уровень согласованности мнений; овладевают лидерскими и организаторскими компетенциями.

Таким образом, анализируя полученные данные, можно говорить о том, что во всех группах имеются положительные динамические сдвиги как в уровне социально-психологической зрелости, так и в степени единства психологического настроения на совместную деятельность. В сравнительном контексте, хотелось бы отметить, что у производственных групп, такие динамические сдвиги имеют более выраженное проявление, чем в учебных группах, что, по нашему мнению, обуславливается более продолжительный опытом совместной деятельности в ходе производственного процесса.

В настоящий момент, мы продолжаем исследования по данной тематике, и готовим к публикации новые данные.

Работа выполнена при поддержке гранта РФФИ (19-013-00016 А, по договору 19-013-00016\20).

Список использованной литературы

1. Котелевцев Н.А. Современные представления о формах организации совместной деятельности в контексте субъектно-деятельностного подхода (на примере изучения временных молодежных коллективов детских центров курской области) // Ученые записки: электронный научный журнал Курского государственного университета. 2018. № 4 (48). URL: <http://scientific-notes.ru/pdf/053-041.pdf> (дата обращения: 22.04.2020).
2. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / под общ. ред. А. С. Чернышева. М.: Издательство Юрайт, 2018. 159 с.
3. Сарычев С.В. Аппаратурная методика "Арка" как метод социально-психологического исследования / С.В. Сарычев, А.С. Чернышев // Вестник практической психологии образования : научно-методический журнал / Ред. И.В. Дубровина. 2009. №1 (18) январь-март 2009. с. 112-118.
4. Социально одаренные дети: путь к лидерству (экспериментальный подход) / А. С. Чернышев, Ю. Л. Лобков, С. В. Сарычев, В. И. Скурятин. 2-е изд., испр. и доп. Воронеж : Кварта, 2007. 210 с.

ФРИЛАНС: ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ВОПРЕКИ РИСКАМ

*Литвинова Е.Ю.,
кандидат психологических наук, доцент,
Московский государственный психолого-педагогический
университет
(Москва, Россия)*

В статье представлена попытка анализа и обобщения ряда зарубежных и отечественных исследований индивидуальной самозанятости с целью обоснования фриланса, как особого карьерного выбора. Исследования показывают, что, с одной

стороны существует множество проблем, вызываемых самозанятостью, а с другой – количество тех, кого привлекает фриланс, растет. Привлекательным фриланс делает, прежде всего, получаемая автономия, возможность самоопределения и отсутствие контроля. Этим обусловлен тот факт, что удовлетворенность работой у фрилансеров выше, чем у работающих по найму.

Ключевые слова: самозанятость, фриланс, автономия, карьерный выбор, удовлетворенность трудом.

The article presents an attempt to generalize a number of foreign and domestic studies of freelancing and individual self-employment in order to clarify some of the features of freelancing as a special career choice. Studies show that despite the many risks associated with self-employment, the resulting autonomy, the possibility of self-determination and the lack of control lead to the fact that job satisfaction with freelancers is higher than with employees.

Keywords: self-employment, freelance, autonomy, career choice, job satisfaction.

В последние годы наши студенты, особенно выпускных курсов, все чаще называют в качестве желаемой формы будущей трудовой занятости фриланс, как индивидуальную самозанятость. Преобладание у них же автономии и интеграции стилей жизни в выборе карьерных ориентаций подтверждает неслучайность такого предпочтения [2]. Возможно, похожая тенденция имеет место и в других странах. Так исследование, проведенное среди шведских студентов, показало, что многие предпочитают различные формы самозанятости, считая, что это уменьшает контроль и социальное давление по сравнению с работой по найму [6]. Поскольку единого понятия пока не выработано, студенты называют это «работой на себя», «своим делом», «своим бизнесом», самозанятостью и, наконец, фрилансом. В статье будет использоваться понятие фриланс, как индивидуальная самозанятость.

В качестве преимуществ такого выбора для студентов выступают независимость, свободный график, возможность самостоятельно планировать свое время и загрузку, отсутствие вмешательства в процесс деятельности со стороны возрастных руководителей и возможность больше зарабатывать. Вместе с тем, сами студенты имеют не только слишком общие, но и зачастую иллюзорные представления о специфике работы фрилансера, о том, какие трудности встречаются на его пути, и каким рискам он подвергается в связи с этой формой трудовой занятости. Недостаточная осведомленность подтверждается тем фактом, что такая карьерная ориентация, как предпринимательство, не находится у этих же студентов в списке предпочитаемых [2], что задает определенное противоречие между выбором самозанятости и отказом от предпринимательства.

Представляется, что фриланс, как форма занятости, предполагает сочетание у личности, выбирающей его, множества карьерных установок, таких, как предпринимательство, автономия, профессиональная компетентность, а возможно также менеджмент и вызов. Это делает его особой формой профессиональной деятельности, имеющей свои отличительные особенности и выдвигающей свои требования. Анализируя риски и проблемы индивидуальной самозанятости и сопоставляя с ее преимуществами, попытаемся выяснить, что позволяет фрилансу быть привлекательной формой занятости.

Разнообразные опросы и исследования, проведенные среди работающих фрилансеров, показывают, что основная проблема состоит в обеспечении собственной постоянной загрузки. Речь идет как о начале деятельности, когда требуется время и различные затраты на формирование клиентской базы и формирование минимального набора заказов, так и в дальнейшем, когда необходимо обеспечивать постоянный приток клиентов, регулярное пополнение портфеля проектами. Отдельно следует упомянуть о сезонности многих видов деятельности. Так, например, практикующим психологам известны как пики повышения клиентской активности, так глубокие спады. Эта неравномерность рабочей нагрузки в течение года, может приводить к тому, что в периоды высокой активности возможно переутомление, чрезмерная усталость, нервно-психическое и физическое перенапряжение и истощение, а периоды спада могут сопровождаться разочарованиями, страхом перед будущим и безденежьем. Изучение графика работы фрилансеров убедительно доказывает, что неуверенность в будущих заказах заставляет их трудиться сверхурочно, в любое время суток, независимо от дня недели и наличия праздников. Большинство берутся за любые задачи, чтобы обеспечить необходимый или желаемый уровень дохода и создать финансовую подушку безопасности на случай отсутствия клиентов, временного или сезонного [3].

Еще одним существенным обременением для фрилансера является тот факт, что ответственность за трудовую активность и результаты лежит на нем самом. Это обратная сторона автономии, о которой мечтают студенты. Правда, они уверены, что автономия и независимость влечет за собой в основном свободу и отсутствие подчинения, и не вполне отдают себе отчет в том, что все разнообразие ответственности тоже будет принадлежать им.

Британский исследователь А. *Burke* [5], сравнивая различные аспекты ответственности фрилансера и сотрудника, работающего «под крылом» организации, приходит к следующим выводам.

Затраты и риски работников различной формы занятости

Статус Затраты и риски	Фрилансер	Сотрудник
За время простоя внутри проекта	Полностью или в основном несет исполнитель	Полностью или в основном несет организация
За производительность ниже ожиданий	Полностью или в основном несет исполнитель	Полностью или в основном несет организация
За межпроектное время простоя	Полностью несет исполнитель	Несет организация
Срок действия контакта	Ограниченный, на время проекта	Непрерывный
Вознаграждение	Обычно по окончании проекта	Обычно на входе в проект

Очевидно, что фрилансер несет практически всю ответственность за деятельность и результат и не имеет со стороны никакой официальной поддержки в кризисной ситуации. Он вынужден самостоятельно обеспечивать себе гарантии на случай непредвиденных обстоятельств.

Серьезной особенностью самозанятости является также необходимость сочетания в одном лице функциональных обязанностей производителя (поставщика услуг), менеджера по работе с клиентами, продавца, аналитика, бухгалтера и т.д. Такой широкий спектр требований заставляет осваивать все новые компетенции, постоянно учиться и повышать квалификацию. И это притом, что необходимо постоянно сохранять высокое качество основной деятельности и профессиональной компетентности для поддержания собственной востребованности на рынке. Необходимость быть в курсе последних разработок, ориентироваться в тенденциях, учиться на протяжении всей жизни, чтобы постоянно обновлять свои навыки и изучать будущие вызовы.

Еще одна группа рисков связана с опасностью выпустить плохой продукт, недобросовестную услугу или нарушить сроки. Кроме возможных финансовых издержек, есть риск навредить собственной репутации, как производителя и поставщика качественного продукта или услуги. Возможность высказывания или публикации негативных отзывов, легкость распространение подобной информации может привести к снижению спроса и потере клиентов. Отечественная традиция такова, что многие потенциальные клиенты используют для поиска исполнителей среди фрилансеров «сарафанное радио». Забота о

том, чтобы у клиента сложилось благоприятное мнение – это дополнительное требование не только к качеству выполнения, но и коммуникативной составляющей взаимодействия с заказчиком, а также к информационному обеспечению деятельности фрилансера.

Фрилансер, как правило, участвует в нескольких проектах одновременно. Работа в условиях многозадачности требует как грамотного управления и структурирования собственных временных ресурсов, так и учета возможных непредвиденных обстоятельств. Фрилансер должен уметь и иметь возможность самостоятельно управлять своим временем, прогнозировать временные и физические затраты, обеспечивать своевременность завершения проектов, и возможности планирования новых.

Еще один источник рисков, приобретающий все большую актуальность в самые последние годы – рост конкуренции среди самих фрилансеров. По мнению исследователей из Бангладеш, рост числа независимых IT-специалистов заставляет их испытывать беспокойство по отношению друг к другу [8]. Полагаю, что среди представителей других специальностей картина похожая. Например, рост количества частнопрактикующих психологов также ведет к возрастанию соперничества в этой сфере. Фрилансеры вынуждены искать свое место среди конкурентов, дифференцировать свой бизнес, разрабатывать личный бренд, заниматься его продвижением на переполненном рынке. С другой стороны, именно наличие большого числа предложений на рынке, в частности, IT-услуг заставляет специалистов наращивать качество, оптимизировать их стоимость, проявлять креативность, инициативу, прогнозировать будущие потребности, создавать новые продукты. Есть мнение, что качество труда самозанятых улучшилось в последние два десятилетия [5]. Таким образом, фрилансу, как форме трудовой занятости, присущ высокий уровень неопределенности практически во всех сферах деятельности. Финансовые факторы, интенсивная и неравномерная рабочая нагрузка, ненормированный рабочий день, работа в условиях многозадачности, высокий уровень ответственности, необходимость постоянно учиться и осваивать многие смежные компетенции, постоянная забота о продвижении, управление контактами с клиентами и обеспечение непрерывного рабочего процесса – далеко не весь перечень забот фрилансера.

Возникает естественный вопрос: почему, несмотря на все эти трудности, фриланс остается желанным для многих. Зарубежные исследования отвечают: дело в автономии, как в потребности самоопределения и свободы от контроля [6]. Привлекательность этого фактора перекрывает множество рисков, связанных с самозанятостью. Похоже, что возможность «быть своим собственным

боссом» может повысить толерантность по отношению к неопределенности и рискам.

Исследование фрилансеров из 23 стран показало, что самозанятые значительно более удовлетворены своей работой, чем работающие в организациях по найму, причем эта тенденция устойчива на протяжении последних десяти лет во многих европейских странах и США [1,4]. При этом, фрилансеры допускают, что их доходы будут ниже, а риски выше по сравнению с наемными работниками. Их более высокую удовлетворенность трудом авторы объясняют их большей самостоятельностью. Более высокий уровень автономии и независимости в рабочей среде и возможность быть «самому себе начальником» положительно коррелируют с удовлетворенностью трудом, тогда как другие аспекты работы, такие как уровень оплаты или возможности для продвижения по службе, не могут объяснить наблюдаемые различия. Полученные результаты справедливы не только для западноевропейских, североамериканских и бывших коммунистических восточноевропейских стран, но в значительной степени и для стран с не западным культурным прошлым. Таким образом, подтверждается широко распространенное мнение о том, что большая свобода и независимость в трудовой деятельности, отсутствие внешнего руководства является важным источником счастья на работе [4]. Справедливости ради следует отметить, что степень, в которой фрилансеры могут быть автономными, варьируется от клиента к клиенту. Некоторые творческие специалисты испытывают трудности с утверждением собственных проектов у заказчиков, поскольку те вмешиваются в процесс, что требует гибкости в выстраивании стратегии взаимодействия с клиентами.

Schummer S.E. et al. в своем исследовании продемонстрировали, что фрилансеры имеют развитые потребности в автономии и компетентности. Выявленный ими высокий уровень эмоциональной приверженности своему бизнесу у индивидуальных самозанятых свидетельствует о высокой внутренней мотивации к выполнению деятельности, идентификации с ней, а также ее значимости и ценности для личности. Следствием этого является упорство и устойчивость, проявляемые фрилансерами в стремлении оставаться в бизнесе. Иными словами, когда люди чувствуют себя автономными и компетентными, они более заинтересованы в работе и придают ей большую значимость [7].

В заключение хотелось бы отметить, что фриланс, как карьерный выбор, нуждается в дополнительном изучении, поскольку отечественных исследований этой тематики крайне мало, в то время как потребность в них высока. Каковы карьерные установки, личностные и социально-психологические особенности выбирающих

самозанятость? Как подготовить будущего молодого специалиста, если он предпочтет фриланс? Какими компетенциями, кроме профессиональных, в первую очередь необходимо обладать, чтобы быть успешным на этом поприще? Это те вопросы, на которые необходимо искать ответы в условиях, когда стремление «работать на себя» имеет столь высокую значимость в глазах многих молодых людей. Перспективным представляется также исследование особенностей частичной самозанятости, свойственной в России представителям многих профессий. В этой связи трудно переоценить и необходимость формирования реалистичных ожиданий тех, кто планирует самозанятость, что позволит им быть готовым к множеству выдвигаемым требованиям и избежать разочарований.

Список использованной литературы

1. Литвинова Е.Ю. Некоторые зарубежные исследования карьеры фрилансера. // Социальная психология и общество: история и современность. Материалы Всероссийской научно-практической конференции памяти академика РАО А.В. Петровского. 2019. С. 354-356.
2. Погодина А.В. К вопросу о готовности к предпринимательской деятельности современного студенчества: региональные исследования / В сб. : Социальная психология: вопросы теории и практики. Материалы III Ежегодной научно-практической конференции памяти М.Ю. Кондратьева. 2018. С. 108-110.
3. Стребков Д. О., Шевчук А. В. Ловушка гибкой занятости: как нестандартный график работы влияет на баланс между работой и жизнью фрилансеров // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. No 3. С. 86—102.
<https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.2.06>
4. Benz M., Frey B.S. The Value of Autonomy: Evidence from the Self-Employed in 23 Countries. Institute for Empirical Research in Economics, University of Zurich, Bluemlisalpstr, October 31, 2003.
5. Burke A. The role of freelancers in the 21st century British economy. Report. www.pcg.org.uk
<http://www.tara.tcd.ie/bitstream/handle/2262/84051/PCG%20ANDREW%20BURKE%20REPORT%20WEB.pdf?sequence=1>
6. Oghazi P. et al. What makes people want to become self-employed? // Lulea University of Technology, Sweden. 2009. Vol. 2 (11). P. 9 – 18.
7. Schummer S.E. et al. The role of need satisfaction for solo selfemployed individuals' vs. employer entrepreneurs' affective commitment towards their own businesses. // Journal of Global Entrepreneurship Research .2019-12
<https://doi.org/10.1186/s40497-019-0190-2>
8. Rabeya S. et al. Do IT freelancers increase their entrepreneurial behavior and performance by using ITself-efficacy and social capital? Evidence from Bangladesh. // Information & Management , 2019, Vol. 56, Issue 6.

ОСОБЕННОСТИ РИСКОВАННОГО ДОРОЖНОГО ПОВЕДЕНИЯ ВОДИТЕЛЕЙ РАЗНЫХ ГРУПП

*Кочетова Т.В.,
кандидат психологических наук, доцент кафедры
психологии управления, Московский государственный психолого-
педагогический университет
(Москва, Россия)*

В статье представлены результаты анализа структуры рискованного поведения водителей трех групп Москвы и Московской области (начинающие водители, водители такси и водители транспортных компаний). В статье показано, что структура рискованного дорожного поведения водителей такси отличается от двух других групп.

Ключевые слова: риск; рискованное поведение; структура рискованного поведения; рискованное дорожное поведение; вождение

The article presents analysis of the structure of risky traffic behaviour of the three groups of drivers of Moscow Region (novice drivers, taxi-drivers and company drivers). This article shows differences in risky traffic behaviour of taxi driver and two others groups.

Key words: risk; risky behaviour; structure of risky behaviour; risky traffic behavior; driving

В самом начале подчеркнем, что настоящие тезисы не имеют непосредственного отношения к «предметному полю» организационной психологии, однако хорошо согласуются с проблематикой, озвученной в названии конференции, а именно: «Люди и риски». Именно поэтому мы решили затронуть некоторые аспекты рискованного поведения человека в специфической, сложной, искусственно созданной среде – дорожно-транспортной.

Совершенно очевидно, что говорить о рискованном поведении в условиях дорожно-транспортной среды можно применительно к основным ее участникам: водителям и пешеходам [5]. Мы сосредоточили основное внимание именно на рискованном поведении водителей, поскольку в отличие от пешеходов, водители включены в сложную и многозадачную деятельность по управлению транспортным средством, которое далеко неслучайно считается «средством повышенной опасности» [3].

Анализируя исследования, посвященные психологии риска и рискованному поведению, нетрудно заметить, что значительная часть исследований посвящена оценке риска в различных экстремальных ситуациях, а также ситуациях, связанных с угрозой жизни и физической опасности [2]. Стоит отдельно выделить работу М. Цукермана, в которых обосновывается необходимость выделения

специфической личностной характеристики «Склонность к поиску ощущений», имеющую тесную связь с рискованным поведением («Шкала поиска ощущений») [10]. Особого внимания заслуживают работы В.А. Петровского, где фокус внимания сосредоточен на склонности к риску, которая может проявляться исходя из объективных ситуативных факторов, а может обуславливаться и индивидуальными качествами субъекта [4]. Не меньшего интереса заслуживают исследования М.А. Котика, в которых внимание сосредоточено на изучении склонности к риску в различных опасных видах деятельности, причем особое место занимает именно водительская деятельность [3].

В современных российских реалиях особую актуальность приобретают исследования рискованного дорожного поведения водителей, поскольку данные неутешительной статистики о количестве аварий в нашей стране свидетельствуют о наличии серьезнейшей проблемы – высоком уровне дорожно-транспортного травматизма [6]. В связи с этим, представляется логичным обращение к изучению роли «человеческого фактора» на дороге подробному рассмотрению психологических причин, обуславливающих рискованное поведение водителей.

Подчеркнем, что мы будем говорить о рискованном поведении водителей как некотором *отклонении* – девиации – от норм дорожного и гражданского законодательства, а также Правил дорожного движения [2].

Итак, в апреле 2019 года в рамках научно-исследовательского проекта МГППУ: «Апробация методик первичного психологического скрининга водителей, склонных к рискованному дорожному поведению» нами было изучено три группы водителей, которые могут рассматриваться в качестве «высоко-рискованных»: начинающие водители, стаж вождения до 2 лет (n=114), водители такси (n=80) и водители, осуществляющие пассажирские перевозки (n=204) в Москве и Московской области.

Выбор этих групп не случаен. Во-первых, в отчетах, содержащих данные об аварийности, группа начинающих водителей (стаж вождения до 2-3 лет) рассматривается как высоко-рискованная [8], поскольку они могут совершать большое количество ошибок, приводящих к авариям. Во-вторых, основные показатели количества аварий и ДТП за последние годы среди водителей, осуществляющих перевозки, а также водителей такси в России демонстрируют значительный рост [1].

В качестве методики, диагностирующей рискованное поведение водителей, использовался опросник Г. Мейнхарда разработанный для целей превентивной и реабилитационной работы водителей-нарушителей [9].

Настоящий опросник содержит две части: 53 вопроса (открытого и закрытого типов) и части, включающей 10 вопросов AUDIT (The Alcohol Use Disorders Identification Test) [7].

Все утверждения и вопросы разделены на три шкалы:

- 1) шкала «отношение к вождению в нетрезвом состоянии (ВНС)»;
- 2) шкала «угрозы и риски вождения»;
- 3) шкала «противоправное поведение/проступки» и пять дополнительных индексов.

Результаты сравнительного анализа (по шкалам опросника) представлены на Рисунке ниже.

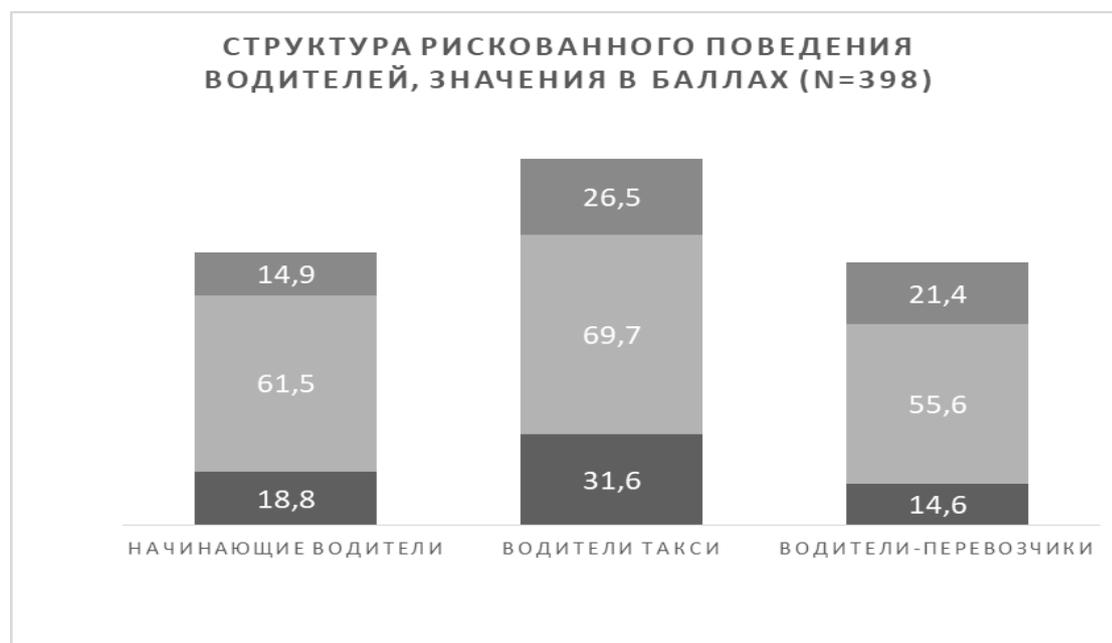


Рисунок. Структура рискованного дорожного поведения водителей разных групп (n=398)

Примечание: Последовательно (сверху вниз) представлены данные по трем шкалам опросника «Противоправное поведение и проступки»; «Риски и угрозы передвижения»; «Отношение к вождению в нетрезвом состоянии».

Проведенный сравнительный анализ трех групп показал наличие существенных значимых различий в структуре рискованного поведения водителей такси в отличие водителей-перевозчиков ($\chi^2=14,01$; $df=3$; $p<0,001$), а также различий в структуре рискованного поведения водителей такси в отличие от начинающих водителей ($\chi^2=12,83$; $df=3$; $p<0,001$).

Полученные в ходе исследования данные показали, что риск при управлении транспортным средством в большей степени свойствен водителями такси. Действительно, обнаруженный факт хорошо

согласуется с данными официальной статистики, согласно которым произошел резкий скачок количества дорожно-транспортных происшествий с участием водителей такси за последний год [1].

Становится очевидным, что психологическая диагностика, направленная на изучение рискованного поведения таких участников дорожного движения как водители, может способствовать своевременному выявлению их склонности к риску и, следовательно, прогнозированию как рискованное дорожное поведение будет разворачиваться в условиях дорожно-транспортной среды.

В свою очередь имеющиеся различия в рискованном поведении водителей разных групп могли бы стать основанием для дальнейшей разработки психопрофилактических и превентивных программ работы с водителями, нарушающими законодательство с целью предотвращения аварий и дорожно-транспортных происшествий.

Список использованной литературы

1. Аналитический материал по состоянию таксомоторной отрасли в России с точки зрения безопасности дорожного движения / Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. [Электронный ресурс] URL: <https://ac.gov.ru/files/content/19540/taksi-avariinost-final-2311-pdf.pdf> (дата обращения: 15.04.2020).
2. Мейнхард, Г., Каарт, Т., Кочетова, Т.В. Опыт апробации модели диагностики водителей, склонных к рискованному вождению (эстонская и российская выборки) // Социальная психология и общество. 2018. Том 9. № 4. С. 119–133. doi:10.17759/sps.2018090411
3. Котик М.А. Психология и безопасность. Таллин: Валгус, 1981. 408 с.
4. Петровский В.А. Неадаптивный риск и опыт интерпретации // Управление риском. 1997. № 3. С. 29-34.
5. Погодина А.В. Водители и пешеходы мегаполиса в представлениях друг друга // Социальная психология и общество. 2018. Том 9. № 4. С. 19–32. doi:10.17759/sps.2018090403
6. Сведения о показателях состояния безопасности дорожного движения РФ [Электронный ресурс] URL: <http://stat.gibdd.ru> (дата обращения: 16.04.2020).
7. Babor, T., Higgins-Biddle, J., Saunders, J., Monteiro, M. AUDIT. The Alcohol Use Disorders Identification Test. Guideline for Use in Primary Care. Geneva: World Health Organization WHO, 2010. 38 p.
8. Ivers, R1., Senserrick, T., Boufous, S., Stevenson, M., Chen, HY., Woodward, M., Norton, R. Novice drivers' risky driving behavior, risk perception, and crash risk: findings from the DRIVE study // American Journal of Public Health. 2009. Vol. 99 (9). P. 1638-1644. doi: 10.2105/AJPH.2008.150367 [Электронный ресурс] URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2724457/> (дата обращения 25.04.2020)
9. Meinhard, G. Evaluation of the effectiveness of a primary preventive program „Clear Picture...!?” to increase traffic safety // Transactions on Transport: International Scientific Journal for Transport Sciences. doi: 10.5507/tots.2019.004 [Электронный ресурс] URL: <https://tots.upol.cz/corproof.php?tartkey=tot-000000-0044> (дата обращения 25.04.2020)

10. Zuckerman M. Sensation seeking and risky behavior. N. Y.: APA, 2006. P. 309.

МОТИВАЦИОННАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ КАК ПРЕДИКТОР АДАПТАЦИИ ИНОСТРАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

*Котлярова Л.Н.,
кандидат психологических наук, доцент,
Всероссийский государственный университет юстиции
(Москва, Россия)*

*Смирнова Е.О.,
психолог, директор по развитию Благотворительного
фонда «Шанс»
(Москва, Россия)*

В статье представлены результаты исследования взаимосвязи между адаптацией и мотивационной направленностью иностранных специалистов, работающих на промышленном предприятии. Установлены взаимосвязи между показателями, отражающими прогрессивную мотивационную направленность и успешную адаптацию, и между регрессивной мотивационной направленностью и дезадаптацией. Результаты исследования свидетельствуют о целесообразности психологического сопровождения в период адаптации иностранных специалистов к производственной деятельности.

Ключевые слова: адаптация, иностранные специалисты, мотивационная направленность

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

Миграционная активность носит двойственный характер. С одной стороны, приводит к обеспечению кадрами многие сферы деятельности, что является мощным фактором для развития предприятий и решения проблем трудовой занятости. Статистические данные свидетельствуют о том, что в последние годы растет численность на промышленных предприятиях высококвалифицированных специалистов – иностранных граждан или лиц без гражданства, получивших разрешение на работу в соответствии со статьей 13.2 Федерального закона от 25 июля 2002 года N 115 - ФЗ

"О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (на уровне обыденного сознания – трудовые мигранты).

С другой стороны, в исследованиях криминологов можно увидеть тревожные факты о миграции. По мнению специалистов, одной из наиболее уязвимых социальных групп в отношении вовлечения в противоправную деятельность, являются иммигранты, подавляющее большинство из которых - это люди молодого и среднего возраста [4]. Одной из главных причин формирования девиантных форм поведения у иммигрантов является социально-культурная дезадаптация [1]. Создание социальных, культурных и иных условий для обеспечения эффективной адаптации трудовых мигрантов, является одной из актуальных государственных задач на всех уровнях управления – федеральном, территориальном, муниципальном, отраслевом. Так, согласно п. п. «а» п. 2 ст. 21 Федерального закона от 06.10.1999 № 184-ФЗ (в ред. от 11.07.2011 N 192-ФЗ) «Об общих принципах организации законодательных (представительских) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» высший исполнительный орган осуществляет в пределах своих полномочий ряд мер, в том числе по обеспечению социальной и культурной адаптации мигрантов. Аналогичная норма содержится и в ФЗ от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и др. Деятельность администрации и кадровых служб предприятий по созданию условий для обеспечения эффективной производственной адаптации (неотъемлемыми компонентами которой являются социальная и культурная адаптация) персонала (в том числе иностранных граждан и лиц без гражданства) регулируется локальными нормативно-правовыми актами (например, Положением об адаптации персонала и др.).

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

Настоящее исследование является частью проекта (реализуемого с 2015 г. по настоящее время), целью которого является совершенствование системы управления персоналом предприятия. В рамках проекта поставлены задачи по разработке системы административно-управленческих мер, направленных на повышение эффективности производственной адаптации персонала, в том числе высококвалифицированных специалистов, прибывших в Российскую Федерацию из стран СНГ и дальнего зарубежья для осуществления деятельности на промышленных предприятиях по трудовому договору. Проект предусматривает решение ряда научно-исследовательских и

практических задач в области управления персоналом и организационной психологии.

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

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

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

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

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

В качестве субъективного критерия использовались результаты опроса. При составлении опросника опирались на представление о том, что производственная адаптация является процессом приспособления специалистов к содержанию деятельности, рабочему месту, организационному поведению, организационной культуре (и другим составляющим производственной среды), на который влияют психофизиологические, личностные, социальные факторы [3]. Полагаем, что опросник позволяет выявить представление опрашиваемых о влиянии на их адаптацию/дезадаптацию к профессиональной деятельности и производственной среде предприятия организационных, эргономических, социальных, экономических, административных факторов (в частности, таких как: график работы; дизайн и физические характеристики рабочего пространства; трудовые нормы; психические состояния, возникающие в процессе деятельности; организационная культура на предприятии; отношения с руководителем; взаимоотношения с сотрудниками трудового коллектива; организация рабочего времени; система

стимулирования трудовой деятельности; социальная программа предприятия; условия для развития профессиональных компетенций; возможности для профессионального продвижения и другие).

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

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

Анализ результатов опроса и интервью респондентов первой группы (с высокими показателями по адаптированности) показал, что все сотрудники удовлетворены своим статусом в организации, отношениями в коллективе, результатами своей деятельности, выстраивают перспективные планы своего профессионального развития, положительно оценивают: организацию деятельности и условия труда, организационную культуру, отношения в коллективе и деловые (рабочие) коммуникации. По мнению респондентов, их успешной профессиональной адаптации способствует совокупность экономических, технологических, социальных, организационных, психологических факторов. При изучении организационного поведения респондентов данной группы выявлены: постоянно высокие показатели деятельности; стремление к развитию профессиональных компетенций и деятельности; отсутствие нарушений трудовой дисциплины и требований безопасности; активная позиция по отношению к общественной деятельности.

Анализ результатов опроса в третьей группе (с низкими показателя адаптивности) позволил выявить следующие особенности: респонденты данной группы при опросе отметили низкую удовлетворенность деятельностью и своим социально-ролевым статусом на предприятии; причиной низкой удовлетворенности деятельностью они считают несоответствие представлений о характере деятельности реальным условиям; отметили существование коммуникативных проблем в рабочем взаимодействии. Анализ организационного поведения респондентов данной группы выявил

неустойчивость по ряду показателей, характеризующих их деятельность и организационное поведение.

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

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

Распределение типов мотивационных профилей по методике В.Э. Мильмана в первой группе (высоко - адаптивные специалисты) оказалось следующим: прогрессивный - 58%, прогрессивно-экспрессивный - 12%, регрессивный - 15%, экспрессивный - 5%, импульсивный - 5%, прогрессивно-импульсивный - 5% (других типов не выявлено). Результаты свидетельствуют о доминировании двух типов мотивационных профилей - прогрессивного и прогрессивно-экспрессивного типов. Прогрессивный тип профиля, в соответствии с концепцией В.Э. Мильмана, является показателем ярко выраженной направленности на профессиональное развитие и стремление добиться мастерства в деятельности, высокой вовлеченности в деятельность и стремление к ее развитию. Мотивационный профиль прогрессивного типа положительно коррелирует с успешностью рабочей активности. «Одновременно, этот тип характерен и для личности с социально направленной позицией, что включается в представление о созидательной, производительной направленности личности» [5, с. 4]. Прогрессивно-экспрессивный тип мотивационного профиля соотносится, с одной стороны, со стремлением к развитию, а с другой - потребностью в одобрении со стороны социальных групп.

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

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

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

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

Список использованной литературы

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

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ В КОНТЕКСТЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ

*Мельник Ю.И.,
кандидат психологических наук, доцент,
Петрозаводский государственный университет
(Петрозаводск, Россия)*

В статье описаны результаты изучения представлений сотрудников производственного предприятия об организационной культуре, а также результаты анализа взаимосвязей представлений с показателями удовлетворенности трудом. Обнаружено, что согласованность представлений сотрудников об организационной культуре обуславливает удовлетворенность трудом и его различными аспектами.

Ключевые слова: организационная культура, представления об организационной культуре, согласованность представлений, удовлетворенность трудом.

The article presents the results of a study of the representations of employees of a manufacturing enterprise about organizational culture and the identification the relationship of these representations with indicators of job satisfaction. We discovered that the coherence of employees' perceptions of organizational culture determines job satisfaction and various aspects of work.

Key words: organizational culture, representations about organizational culture, coherence of representations, job satisfaction.

В изучении представлений сотрудников об организационной культуре важно сопоставить эти представления и их согласованность с конкретными аспектами трудовой жизни в организации, такими как трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Удачная, на наш взгляд, попытка сопоставить удовлетворенность трудом с характеристиками организационной культуры была предпринята в диссертационном исследовании Козиной И. А. [4]. Автор выявила линейную зависимость между удовлетворенностью трудом сотрудника и степенью рассогласования характеристик реальной и идеальной организационной культуры и установила, что чем меньше степень рассогласования характеристик идеальной и реальной организационных культур, в представлениях сотрудников, тем выше удовлетворенность трудом. Непосредственную связь между удовлетворенностью трудом и типом организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну обнаружили в своем исследовании С. В. Морозова и З. А. Шакурова [5]. Они изучали трудовую мотивацию персонала отдела продаж и выявили семь корреляционных связей уровня трудовой мотивации с типом организационной культуры.

Авторы предлагают целенаправленно работать над формированием соответствующего типа организационной культуры, что приведет, по их мнению, к росту мотивации и удовлетворенности трудом. Индекс потенциальной мотивации и тип организационной культуры сопоставила в исследовании В. В. Барабанщикова [1]. Результаты показали, что уровень трудовой мотивации персонала обусловлен типом организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну. Автор использовала регрессионный анализ и установила, что клановый, адхократический и бюрократический типы организационной культуры выступают предиктором и влияют на мотивацию сотрудников. Так, чем более выражен клановый тип организационной культуры, тем выше индекс потенциальной мотивации. Интерес вызывает исследование Верещагиной Л. С. и Ольховой Л. А. о взаимосвязи трудовой мотивации и типов (субордеров) организационной культуры по Л. Н. Аксеновской [2]. Авторы установили статистическую взаимосвязь между трудовыми мотивами и типами (субордерами) организационной культуры в образовательном учреждении высшей школы. Однако, как справедливо отмечают в статье Верещагина Л. С. и Ольхова Л. А., изучение организационной культуры и трудовой мотивации требуют комплексного обобщения и дальнейшего исследования статистических взаимосвязей между трудовой мотивацией, показателями удовлетворенности трудом и типами организационной культуры в рамках тех или иных подходов.

Наше исследование было направлено на выявление представлений сотрудников производственного предприятия о типе организационной культуры и определение степени удовлетворенности трудом. Гипотезой исследования выступило предположение, что сотрудники производственного предприятия имеют согласованные представления об организационной культуре компании. Помимо этого предполагали проверить наличие или отсутствие связи представлений сотрудников об организационной культуре с показателями удовлетворенности трудом. Это покажет, насколько наличие или отсутствие взаимосвязей отражает позитивный или негативный характер соответствующего типа организационной культуры в компании. Исследование проводилось на базе производственного предприятия в городе Петрозаводске в январе 2019 года. Основными видами деятельности предприятия является судостроение и судоремонт. Дополнительно предприятие занимается проектированием судов и судовых механизмов, их техническим менеджментом и сопровождением и др. Предприятие имеет традиционную линейно-функциональную структуру управления и продолжительную историю хозяйствования и управления в советский период. Всего в исследовании приняло участие 40 рядовых сотрудников, в возрасте от

29 до 59, 9 женщин, 31 мужчина. Для оценки организационной культуры производственного предприятия и удовлетворенности работой и стиля руководства использовались следующие методики: «Диагностика организационной культуры» (OCAI) [3] и «Опросник удовлетворенности работой» (Job Satisfaction Survey; JSS) [6,7]. Для изучения представлений об организационной культуре использовался принцип «двойного замера» - испытуемых просили оценить как актуальную, так и предпочитаемую организационную культуру. Анализ эмпирических данных проводился с помощью компьютерных программ: MicroSoft Excel и SPSS Statistics 23.

Результаты исследования показали, что сотрудники производственного предприятия представляют реальную и предпочитаемую организационную культуру компании как иерархическую, что позволяет сделать вывод о внутренней согласованности представлений сотрудников производственного предприятия об организационной культуре и готовности поддерживать сложившийся культурный код.

Содержание организационной культуры оказывает как непосредственное, так и косвенное влияние на производственное поведение сотрудников организации. Одним из показателей такого поведения может выступать степень удовлетворенности трудом и его различными аспектами. Результаты исследования удовлетворенностью работой с помощью «Опросника удовлетворенности работой» (Job Satisfaction Survey; JSS), показывают, что сотрудники в целом удовлетворены работой на предприятии - восемь показателей из десяти имеют значение выше среднего (среднее: 12 баллов). В наибольшей степени респонденты удовлетворены характером работы (15,45 баллов), заработной платой (15,02 баллов), отношением с коллегами (14,15 баллов), продвижением (13,85 баллов).

Выявить позитивный или негативный организационной культуры характер на данном производственном предприятии позволит анализ взаимосвязей между представлениями об организационной культуре и показателями удовлетворенности работой. Сопоставление корреляционных связей представлений сотрудников о «реальной» и «предпочитаемой» организационной культуре с показателями удовлетворенности работой представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Корреляционные связи представлений сотрудников о «реальной» и «предпочитаемой» организационной культуре и показателей удовлетворенности работой.

«Реальная»	Коэф. корр. r-Пирсона	«Предпочитаемая»	Коэф. корр. r-Пирсона
------------	--------------------------	------------------	--------------------------

КЛ-УЗП	-0,203	КЛ-УЗП	-0,206
КЛ – УР	0,357*	КЛ – УР	0,279
КЛ-УДЛ	0,282		
АД-УИ	0,279	АД-УЗП	0,309
		АД-УР	-0,215
		АД-УДЛ	-,0463**
		АД-УИ	-0,294
РН-УР	-0,242	РН-УР	-0,468**
РН-УИ	-0,234		
ИЕ-ОУТ	0,284	ИЕ-ОУТ	0,287
ИЕ-УР	0,272	ИЕ-УЗП	0,367*
ИЕ-УДЛ	0,219	ИЕ-УР	0,231
		ИЕ-УДЛ	-0,214
		ИЕ-УУВ	0,346*

Примечание: N=40, * - $p \leq 0,05$; ** - $p \leq 0,01$

Условные обозначения: типы организационных культур: КЛ – клановая, АД – адхократическая, РН – рыночная, ИЕ – иерархическая; ОУТ – общая удовлетворенность трудом; УЗП – удовлетворенность заработной платой; УР – удовлетворенность продвижением; УР – удовлетворенность руководством; УДЛ – удовлетворенность дополнительными льготами; УЗВ – удовлетворенность зависимыми вознаграждениями; УУВ – удовлетворенность условиями выполнения; УК – удовлетворенность коллегами; УХР – удовлетворенность характером работы; УИ – удовлетворенность информированием.

В ситуации «реальной» организационной культуры видно, что иерархическая организационная культура, которая в представлениях сотрудников является доминирующей, имеет связь на уровне близком к критическим значениям с общей удовлетворенностью трудом, удовлетворенностью руководством и удовлетворенностью общими льготами. Рыночная культура – второе место в предпочтении сотрудников – имеет выраженную отрицательную связь с удовлетворенностью руководством и удовлетворенностью информированием. Из всех типов культур, только «клановая культура» демонстрирует положительную статистически значимую связь с удовлетворенностью руководством (0,357). То есть, в глазах сотрудников, хороший руководитель – это руководитель, который поддерживает людей и строит нормальные человеческие отношения с подчиненными и предоставляет дополнительные льготы (0,282). Но при этом связь с удовлетворенностью заработной платой в клановой культуре является отрицательной. Удовлетворенность информированием сотрудники связывают с адхократической культурой, но для них по значимости она находится на последнем месте.

В «предпочитаемом» варианте, первая по выбору иерархическая организационная культура значимо положительно связана с

удовлетворенностью заработной платой (0,367) и условиями выполнения работы (0,346). Также на уровне близком к критическим значениям иерархическая культура положительно связана с общей удовлетворенностью трудом и удовлетворенностью руководством. Можно предположить, что сотрудники производственного предприятия готовы оставаться в иерархической культуре, следовать порядку и дисциплине при условии достойной заработной платы и понятных правил и процедур. Интересно, что клановая культура, которая имеет второе ранговое место в «предпочитаемом» варианте, не имеет значимых связей с показателями удовлетворенности и только одну выраженную положительную связь с удовлетворенностью руководством и отрицательную связь с удовлетворенностью заработной платой. При этом если руководители будут настаивать на высокой результативности – «рыночная культура», то это скорее приведет к снижению удовлетворенности руководством предприятия (-0,468). Последняя по значимости в глазах сотрудников адхократическая культура положительно связана с удовлетворенностью заработной платой, но при этом отрицательно связана с удовлетворенностью руководством, дополнительными льготами и информированностью. Можно предположить, что для сотрудников дополнительные льготы не будут компенсировать постоянные изменения в организации – (-0,463), и тем более, если это будет сопровождаться недостаточным информированием.

Из десяти показателей удовлетворенности трудом шесть показателей имеют выраженные и значимые связи с типами организационной культуры («реальный» и «предпочитаемый» варианты). Наибольшее количество связей имеет показатель «удовлетворенность руководством» - три отрицательные и четыре положительные. На втором месте два показателя – удовлетворенность зарплатой и удовлетворенность дополнительными льготами – по две отрицательные и две положительные связи. Общая удовлетворенность трудом занимает третье место с двумя положительными связями. Можно утверждать, что отношения с руководством, вопросы заработной платы и дополнительных льгот являются наиболее актуальными для респондентов. А сами эти показатели субъективным образом «вшиты» в организационную культуру производственного предприятия и являются теми факторами, на которые руководство предприятия должно обращать внимание.

Доминирования иерархической культуры в представлениях сотрудников, как по «реальному», так и «предпочитаемому» варианту подтверждается и тем, что данный тип культуры имеет наибольшее количество связей с показателями удовлетворенности трудом - восемь связей, из них одна отрицательная, а из семи положительных связей две

значимые. Можно предположить, что именно иерархическая культура вносит наибольший вклад в удовлетворенность трудом сотрудников данного производственного предприятия. Мы не можем утверждать здесь о непосредственном влиянии, но можно говорить о связи между согласованными представлениями сотрудников об организационной культуре и удовлетворенностью трудом. В нашем случае - в иерархической культуре сотрудники удовлетворены трудом в целом, удовлетворены руководством, заработной платой, правилами и процедурой, и дополнительными льготами.

По результатам исследования можно сделать следующие выводы:

1. Представления сотрудников производственного предприятия об организационной культуре согласованы – доминирующим реальным и предпочитаемым типом культуры является иерархическая культура.

2. В целом удовлетворенность трудом является относительно высокой, а показатели: общая удовлетворенность трудом, удовлетворенность руководством, удовлетворенность заработной платой и удовлетворенность дополнительными льготами – выступают ядром такой удовлетворенности.

3. Ядро удовлетворенности трудом присутствует в контексте иерархического типа культуры – наличие семи положительных связей с иерархическим типом культуры.

4. Можно утверждать, что согласованность представлений сотрудников об организационной культуре обуславливает удовлетворенность трудом и его различными аспектами. В нашем случае сотрудники производственного предприятия удовлетворены трудом и не хотят менять сложившийся тип иерархической организационной культуры.

Список использованной литературы

1. Барабанщикова, В. В. (2014). Взаимосвязь типа организационной культуры и уровня трудовой мотивации персонала. Вестник РУДН, серия Психология и педагогика, 4, 61-68.
2. Верещагина, Л. С., Ольхова, Л. А. (2019). Взаимосвязь между организационной культурой и трудовой мотивацией в вузе. [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2019.
3. Камерон, Ким С., Куинн, Роберт Э. (2001). Диагностика и изменение организационной культуры. Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. СПб: Питер.
4. Козина, И.А. (2010). Организационно-культурные факторы удовлетворенности трудом: Дис. ... кандидата психологических наук, Москва.
5. Морозова, С. В., Шакурова, З. А. (2018). Трудовая мотивация персонала отдела продаж, удовлетворенность трудом и их связь с организационной культурой. Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». Т. 11, 4, 23–30.

6. Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the JobSatisfaction Survey. American Journal of Community Psychology, 13(6), 693-713.

7. Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA.: Sage.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ВОВЛЕЧЕННОСТИ В РАБОТУ И ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Карпов А.Б.,

*кандидат психологических наук, директор департамента
организационного развития и персонала ООО «НПФ «Материя
Медика Холдинг»
(Москва, Россия)*

Статья посвящена обсуждению важной проблемы современной организационной психологии – проблеме трудовой мотивации в контексте производительности труда и ее взаимосвязи с вовлеченностью работников – концепцией, ставшей популярной в последнее время. После краткого обзора работ отечественных и зарубежных ученых по данной теме, приводятся данные исследования вовлеченности и трудовой мотивации сотрудников фармацевтической компании.

Ключевые слова: вовлеченность в работу, трудовая мотивация, бизнес-показатели, производительность труда, фактор мотивации, потребность.

The article is devoted to the discussion of an important issue of modern organizational psychology - the problem of labor motivation in the context of employees' productivity and its relationship with the work engagement - a modern concept that has become popular recently. After a brief review of the works by domestic and foreign scientists on this topic, the author presents the results of the work engagement and labor motivation research conducted in pharmaceutical company.

Key words: work engagement, labor motivation, business indicators, labor productivity, factor of labor motivation, need.

В последнее время в научных исследованиях в области организационной психологии обнаруживается несколько проблемных зон, особое место среди которых занимает проблема мотивации персонала [1]. Высокий интерес к трудовой мотивации наиболее проявляется со стороны представителей двух наук – психологии в контексте изучения и развития личности работника, определяющей прогнозы адаптации и будущей лояльности работника; и экономики, уделяющей большее внимания аспектам производительности труда, экономической эффективности, участия работника в формировании добавленной стоимости предприятия.

Благодаря сочетанию разных подходов, взглядов, различных целей изучения данного вопроса, а также, разным историческим периодам формирования их предметной области, теории трудовой мотивации, при большом их разнообразии, односторонни, фрагментарны, не дополняют, а зачастую наоборот, противоречат друг другу.

Особый риск для организационной психологии представляет то, что до сих пор не существует четкой и понятной теории или хотя бы системы индикаторов, говорящей о высокой или низкой мотивации сотрудников, их готовности как к выполнению своих прямых обязанностей, так и сверхдостижениям, которая смогла бы спрогнозировать высокую производительность персонала подразделений, организаций и индустрий в целом. Существующие теории делают возможным оценку различных индивидуальных особенностей мотивации сотрудников, однако не позволяют выработать единые для всех организационные механизмы стимулирования высокой эффективности.

Очевидно, что в условиях рыночной экономики, успешность организации напрямую зависит от производительности труда персонала. В то же время, не вызывает сомнений тот факт, что производительность труда является производением трудового потенциала работников организации и их мотивации реализовать свой потенциал. Чем выше мотивация сотрудников, тем лучших результатов добивается организация. И наоборот.

В лексиконе руководителей российских предприятий понятие «вовлеченность в работу» является относительно молодым. Да и в западном менеджменте данное направление формировалось всего лишь с начала 1990-х, сменяя популярные на тот момент в оценке мотивации сотрудников факторы «лояльность» и «удовлетворенность». Изучения лояльности были направлены на выявления группы риска - сотрудников, которые потенциально могут покинуть организацию в ближайшее время, при этом, насколько эффективно работает оставшееся большинство, данные исследования не показывали. Измерения удовлетворенности постепенно потеряли свою актуальность, когда целый ряд исследований показал, что прямой корреляции между тем, насколько довольны сотрудники, и эффективностью компании нет.

На этом фоне возможность изучать факторы, стимулирующие сотрудников не просто исполнять должностную инструкцию, а быть ответственными, причем неформально, проявлять инициативу, стремиться в своей работе к выдающимся результатам, которую дают исследования вовлеченности, быстро стала востребованной.

В этой связи возникают закономерные вопросы, является ли вовлеченность проявлением трудовой мотивации? Каковы различия или взаимосвязи между трудовой мотивацией и вовлеченностью?

Значительное число работ отечественных и зарубежных исследователей посвящено в последние годы обоснованию связи вовлеченности и мотивации. Условно их выводы можно объединить в 3 группы:

- 1) *Вовлеченность как состояние, мотивирующее сотрудников.* Wellins и Concelman [2] предположили, что вовлеченность - это «призрачная сила, которая мотивирует сотрудников к более высокому (или более низкому) уровню производительности. Это состояние объединяет чувство идентичности, лояльности, собственной продуктивности.» По мнению Коноваловой В.Г., вовлеченность - это эмоциональное и интеллектуальное состояние, которое мотивирует работников выполнять их работу как можно лучше [3].
- 2) *Вовлеченность как противоположность демотивации и эмоционального выгорания.* Maslach и Schaufeli рассматривают вовлеченность в работу как полную противоположность выгоранию [4]. Согласно их представлению, энергичность, поглощенность и продуктивность это основные составляющие вовлеченности, которые противоположны выгоранию. Именно выгорание - основной разрушитель вовлеченности в работу, которое превращает энергичность в истощение, поглощенность в цинизм, а продуктивность в безрезультативность [5].
- 3) *Вовлеченность как проявление трудовой мотивации.* Мотивация и вовлеченность - это две тесно связанные концепции, которые часто пересекаются в областях внутренней мотивации и когнитивного взаимодействия [6]. По мнению Т.Ю. Базарова, вовлеченность - это совокупность внутренних и внешних движущих сил (мотивов), побуждающих человека к деятельности для достижения поставленных целей [7]. В.М. Маслова описывает вовлеченность как побуждение человека к труду, являющееся результирующей системой внутренних побудительных элементов, таких как потребности, интересы, ценностные ориентиры, с одной стороны, с другой - отражаемые и фиксируемые сознанием человека факторы внешней среды, т.е. внешние стимулы, побуждающие к деятельности [8]. Еще более тесно связанное с определением мотивации описание вовлеченности дает Н.И. Шаталова [9], с позиции которой вовлеченность - это стремление работника удовлетворить свои потребности посредством трудовой деятельности.

По итогам исследования вовлеченности и трудовой мотивации сотрудников фармацевтической компании [10, 11] были обнаружены взаимосвязи различных факторов трудовой мотивации и вовлеченности сотрудников. Результаты анонимного опроса на основе методики Hewitt Associates [12] сопоставлены с данными внутренних корпоративных опросов, проводимых в целях оценки разных аспектов системы мотивации в данных подразделениях период с 2017 по 2019 гг. Статистическая обработка данных экспериментального исследования проведена с помощью программы IBM SPSS Statistics 23. Для оценки взаимосвязей и достоверности результатов корреляций применялся коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

В целях снижения влияния профессиональных и функциональных различий на полученные результаты, проанализированы и представлены исследуемые параметры в разных региональных группах наиболее многочисленного подразделения организации (321 сотрудник). Очевидно, что независимо от территории у всех сотрудников одного отдела одинаковые должностные обязанности, единый доступ к корпоративной информации, одни и те же процедуры, равные опции компенсационного пакета.

Доказано, что существуют статистически достоверные связи вовлеченности и бизнес-показателей. Уровень вовлеченности положительно влияет на выполнение плана в будущий период ($r=0,46$) и является индикатором будущих бизнес-показателей, а также снижает текучесть кадров в подразделении ($r=-0,56$). Примечательно, что в подразделениях с высокой вовлеченностью текучесть по собственной инициативе сотрудников значительно ниже, чем увольнения по решению работодателя.

Таблица 1.

Взаимосвязь проявлений мотивации у сотрудников подразделений с вовлеченностью.

Проявление мотивации	Корреляция (r) с вовлеченностью	Достоверность
Выполнение плана	0,46	$p < 0,05$
Текучесть кадров (общая)	-0,56	$p < 0,05$
Текучесть кадров (собственная инициатива)	-0,77	$p < 0,001$
Текучесть кадров (инициатива работодателя)	0,56	$p < 0,05$
Участие (активность) в корпоративных опросах	0,73	$p < 0,01$
Уровень доверия руководителю	-0,33	н/д
Запросы на корпоративное обучение	-0,38	н/д
Обращение за медпомощью по корпоративной	-0,55	$p < 0,05$

программе ДМС		
Удовлетворенность социальным пакетом	0,91	p < 0,001
Удовлетворенность системой мотивации в целом а также ее составляющими:	0,85	p < 0,001
- вознаграждением	0,60	p < 0,05
- условиями труда	0,74	p < 0,01
- коллективом	0,91	p < 0,001
- руководством	0,83	p < 0,001
- содержанием работы	0,85	p < 0,001
- перспективами развития	0,21	н/д

Не вызывает сомнений тот факт, что выполнение плана является продуктом высокой трудовой мотивации сотрудников подразделения, также как текучесть по собственной инициативе – результатом низкой мотивации. В то же время существует ряд проявлений мотивации сотрудников как в текущей работе, так и в корпоративных проектах, которые взаимосвязаны с уровнем вовлеченности сотрудников подразделений (Табл. 1).

В результате исследования показано, что подразделения, в которых сотрудники высоко мотивированы как в работу, так и в корпоративную жизнь, высоко удовлетворены условиями работы и различными аспектами системы мотивации, инициативны и лояльны, в итоге демонстрируют лучшие бизнес-показатели, что, очевидно, является прямым проявлением высокой вовлеченности.

Полученные данные позволяют предположить, что вовлеченность в работу является поведенческим проявлением трудовой мотивации. Сложно представить себе высоко мотивированного сотрудника с низкой вовлеченностью в работу, в то же время, невозможно представить высоко вовлеченного и немотивированного. Эти два понятия на практике тесно связаны, хотя, углубляясь в теорию, можно найти их семантические границы, значимость которых в контексте организационного управления несущественна.

Список использованной литературы

1. Базаров Т. Ю. Эффективность как слагаемое результативности и вовлеченности // Управление персоналом. — 2015. — № 39 (355). — С. 47–51.
2. Wellins, R., Concelman, J. (2005). Creating a culture for engagement. Workforce Performance Solutions, 4, 1-4.
3. Коновалова В. Управление вовлеченностью персонала: факторы успехов и неудач // Кадровик . 2014. No9. - С 74- 84.
4. Maslach C., Schaufeli W.B. & Leiter M.P. Job burnout // Annual Review of Psychology. – 2001. Praeger 52. – 397-422.

5. Барабанщикова В.В., Климова О.А. Представления о вовлеченности в работу и трудоголизме в современных психологических исследованиях. // Национальный психологический журнал. – 2015. – № 1(17). – С. 52-60.
6. Dornyei, Z. and Ushioda, E. (2011) Teaching and Researching Motivation. 2nd Edition, Pearson, Harlow.
7. Базаров Т.Ю., Ерёмин Б.Л. Управление персоналом: учебник для вузов.- М.: Юнити-Дана, 2012. - 273 с. [SEP]
8. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия: учебное пособие. - М.: Юнити-Дана, 2012.-314 с. [SEP]
9. Шаталова Н.И. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2012.-154 с. [SEP]
10. Карпов А.Б. Вовлеченность в работу — показатель трудовой мотивации сотрудников // Системная психология и социология. - 2018. – № 3 (27). - С. 74–83.
11. Базаров Т.Ю., Карпов А.Б. Факторы трудовой мотивации современного работника (на примере российской фармацевтической компании) [Электронный ресурс] // Организационная психология, 2020. Т. 10. № 1. С. 106-120.
12. Вовлеченность: Методика исследования. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://axesgroup.ru/engagement/metodology/>

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА В ПЕНИТЕНЦИАРНУЮ СЛУЖБУ В РЕСПУБЛИКЕ ГАНА

Семакова А.И.

*кандидат психологических наук, доцент кафедры юридической
психологии,
Санкт-Петербургский университет МВД России,
(Санкт-Петербург, Россия)*

Абуаку-Амеяо И.К.

*слушатель факультета подготовки иностранных специалистов,
Санкт-Петербургский университет МВД России,
(Санкт-Петербург, Россия)*

В статье представлена информация о порядке проведения профессионального отбора в пенитенциарную службу Республики Гана. Указано, что профессиональный отбор кандидатов в пенитенциарную систему Ганы в практическом смысле соответствует рекомендуемым стандартам, однако, он не включает в структуру мероприятий психологический отбор. Предлагается план оценки психологических и физиологических требований к профессионально значимым группам качеств кандидатов на службу.

Ключевые слова: Республика Гана, пенитенциарная служба, профессиональный отбор, психологический отбор, психология служебной деятельности

The article presents information on the procedure for professional selection in the penitentiary service of the Republic of Ghana. It is indicated that the professional selection of candidates for the Ghanaian prison system meets the recommended standards in a practical sense, but it does not include psychological selection in the structure of activities. A plan for assessing psychological and physiological requirements for professionally significant groups of qualities of candidates for service is proposed.

Keywords: Republic of Ghana, penitentiary service, professional selection, psychological selection, psychology of service activity

Пенитенциарная служба в Республике Гана существует для выполнения конкретных профессиональных задач и функций. В частности, для обеспечения безопасного содержания заключенных и их сохранения их соматического и психологического благополучия. Кроме этого, в число основных задач входит и осуществление программ, направленных на реабилитацию и перевоспитание осужденных. Для того чтобы служба могла достичь поставленных организационных целей, очень важен уровень человеческих ресурсов, которые поступают и осуществляют профессиональную деятельность в организации. Именно в этом ключе профессиональный отбор должен быть хорошо структурирован и квалифицирован, чтобы отобрать физически и психологически подготовленных людей для службы.

Профессиональный отбор, как понятие, представляет собой систему мер по выявлению лиц, наиболее подходящих для работы в конкретных условиях труда, исходя из их индивидуальных качеств. Как организационно-управленческая деятельность, она призвана обеспечить высокую эффективность и надежность профессиональной деятельности. Она осуществляется, как путем совершенствования технических средств и систем, рационализации обучения, так и путем профессионального отбора. Сущность профессионального отбора лиц для работы в организации заключается в содействии всесторонней оценке их физических и психологических свойств через систему мероприятий по специальному, образовательному, медицинскому и психофизиологическому отбору [4].

Процедура профессионального отбора в пенитенциарную службу Ганы осуществляется на основе положений о пенитенциарной службе Ганы (общая администрация) от 2016 года, Конституционный документ, 92. В статье 24 раздела «Вербовка», подразделы (1) и (2) говорится следующее:

1. Любое лицо имеет право быть принятым на службу, если оно является гражданином Ганы и обладает необходимой квалификацией,

установленной Комитетом по назначениям и повышению в должности Пенитенциарной службы.

2. Без ограничения действия подзаконного акта (1) лицо, осужденное за преступление, связанное с моральной распущенностью, нечестностью или мошенничеством, или уволенное с любой государственной службы или любой другой работы, не имеет права быть принятым на службу [1].

Фактический процесс подбора персонала начинается с того момента, когда в печатных средствах массовой информации и на официальном веб-сайте Службы появляется реклама необходимых должностей. После публикации результатов рекрутингового мероприятия кандидаты, соответствующие первоначальным требованиям, включаются в шорт-лист и приглашаются в различные региональные центры для проведения следующих процедур отбора:

1. Проверка и заверение всех необходимых личных и академических документов заявителя.
2. Оценка уровня физической подготовленности.
3. Письменный экзамен (для оценки уровня знаний абитуриента, который может обеспечить успешное обучение).
4. Интервью с кандидатом.
5. Медицинское освидетельствование

Далее успешные кандидаты проходят проверку криминального и социального прошлого, и тем, кто не имеет судимости, предлагается начать обучение.

Из выше изложенного следует, что профессиональный отбор кандидатов в пенитенциарную систему Ганы в практическом смысле действительно соответствует рекомендуемым стандартам, но не включает в структуру мероприятий психологический отбор. Доказано, что психологический отбор персонала является научно объективной составной частью профессионального отбора, отсутствие которой создает большой пробел [3].

Образ полиции - это результат прошлого опыта взаимодействия граждан с этим органом и одновременно показатель существующего в настоящий момент отношения к нему [2]. В последние годы большое количество жалоб со стороны гражданского общества и широкой общественности в Гане было связано с некоторой недисциплинированностью и плохим поведением некоторых сотрудников правоохранительных органов Ганы, включая пенитенциарную службу Ганы. Однако эти государственные институты всегда были известны как институты дисциплины, особенно основанные на хорошем и организованном поведении их сотрудников в их взаимодействии с гражданами и широкой общественностью. Вина всегда возлагалась на неправильный профессиональный отбор, и это

дает повод для беспокойства. Кроме того, рост числа внутренних санкций в отношении сотрудников, которые сами совершают неправомерные действия, такие как агрессивное по отношению к заключенным поведение, незаконный оборот наркотических веществ и других контрабандных предметов с заключенными, среди прочего, вызывает большую тревогу и наносит ущерб имиджу пенитенциарной службы.

Чтобы помочь решить эти проблемы, в качестве необходимого шага предлагается ориентация руководства службы и управления человеческими ресурсами на сущность психологического отбора. Здесь уместно отметить, мнение Е.В. Петухова, что служба в правоохранительных органах предполагает многоуровневую систему оценки психологических и физиологических требований к профессионально значимым группам качеств кандидатов [5]. Оценка профессионально значимых качеств кандидатов на службу в пенитенциарную систему Республики Гана должна строиться по следующему плану:

- оценка физиологических особенностей кандидата (состояние сердечно-сосудистой системы, особенности высшей нервной деятельности и др.);
- выявление особенностей высших психических функций;
- изучение темпераментных и характерологических особенностей кандидатов на службу;
- изучение мотивационной сферы кандидатов на службу.

Эти особенности весьма существенны, но не рассматриваются в другом уже указанном аспекте профессионального отбора. Суть психологического отбора для пенитенциарной службы Ганы будет заключаться в четком совершенствовании процедуры отбора этой службы, поскольку ее основная задача и преимущества добавят следующие преимущества к управленческим решениям: помочь определить состояние и степень развития совокупности тех психических и личностных качеств и способностей, которыми должен обладать потенциальный сотрудник службы. При использовании этого аспекта психодиагностические результаты и заключения обследованных лиц будут занесены в базу данных, чтобы руководство могло сделать вывод о профессиональной пригодности кандидатов, а также об их профессиональном отношении. В связи с этим важно развитие профессиональной компетентности психологов системы, совершенствование их умений оценивать использование профессиональных навыков в реальных условиях службы и оперативной деятельности.

Помимо ориентации руководства службы на практическую и

полезную сущность включения процессов психологического отбора в процесс набора на работу в тюремную службу Ганы рекомендуется также следующее:

1. Разработка нормативно-правовой базы и стандартов для четкого определения и руководства процессами и действиями.

2. Удовлетворение потребности Службы в поиске и отборе необходимых специалистов (психологов) для работы в качестве сотрудников Пенитенциарной службы Ганы.

3. Описание роли и функций психологов в процессе профессионального отбора.

4. Предоставление необходимых психодиагностических и психологических материалов и оборудования, которые облегчат работу психолога в процессе профессионального отбора. В связи с этим, необходима объемная работа по созданию методологической базы, апробированию и стандартизации психодиагностических методов работы на выборке жителей Республики Гана.

Таким образом, в структуру профессионального отбора сотрудников в пенитенциарную службу Республики Гана необходимо включить психологический отбор кандидатов.

Список использованной литературы

1. Дубнякова А.И. Образ сотрудника полиции в сознании граждан// Психопедагогика в правоохранительных органах. 2013. № 4 (55). С. 19-21.

2. Душкин А.С. О применении психологических методов отбора кадров в полиции зарубежных стран// В сборнике: Актуальные проблемы психологического обеспечения практической деятельности силовых структур Сборник материалов пятой Всероссийской научно-практической конференции специалистов ведомственных психологических и кадровых служб с международным участием. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Северо-Западный институт управления. 2016. С. 68-74.

3. Маздогова З.З. Профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел Российской Федерации: порядок и трудности// Пробелы в российском законодательстве. 2019. № 3. С. 202-204.

4. Петухов Е.В, Психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015, 207 с.

5. Ghana Prisons Service (General Administration) Regulations, 2016. Constitutional Instrument (C.I.) 92

ИДЕНТИЧНОСТЬ И ГРАЖДАНСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ НАУЧНО - ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Шипитько О.Ю.,
кандидат психологических наук, доцент,
Южный федеральный университет
(Ростов-на-Дону, Россия)

Работа выполнена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 19-013-00393 «Идентичность и организационное поведение сотрудников: многоуровневый анализ»).

Проведено исследование связи организационной идентификации научно-педагогических работников с разными формами их организационного поведения, которые напрямую не связаны с их профессиональными обязанностями. Цель исследования состоит в установлении связи персональной, межличностной, групповой, микрогрупповой, организационной и суборганизационной идентичностей по трем компонентам (когнитивному, аффективному и поведенческому) с вкладом работников в деятельность научно-педагогических коллективов.

Ключевые слова: идентичность, гражданское поведение, уровни идентичности, компоненты идентичности, научно-педагогические работники.

Abstract: A study is made of the relationship between the organizational identification of scientific and pedagogical workers with different forms of their organizational behavior that are not directly related to their professional duties. The purpose of the study is to study the relationship of personal, interpersonal, group, micro group, organizational and suborganizational identities in three components (cognitive, affective and behavioral) with the contribution of workers to the activities of scientific and pedagogical groups.

Key words: identity, civic behavior, levels of identity, components of identity, scientific and pedagogical workers.

Идентичность в малых группах представляет собой достаточно сложный феномен, поэтому анализ всех его граней поможет конкретизировать значимость идентичности в деятельности малой группы и отдельных индивидов. Феномен идентичность трудно переоценить, если говорить о деятельности научно-педагогических работников, которые являются лицом своей организации. Поэтому гражданское поведение научно-педагогических работников один из факторов, определяющих эффективность высшего учебного заведения, которая, в свою очередь выражается в качестве предоставления образовательных услуг и успешности выпускника на рынке труда. Таким образом, важный исследовательский вопрос заключается в соотношении идентичности и организационного (гражданского) поведения научно-педагогических работников.

Идентичность - этап идентификации, предполагающий ощущение и переживание индивидом аутентичности или принадлежности к другому (индивиду, подгруппе, группе, подразделению и/или организации), более или менее устойчивое воспроизведение актуальных собственных особенностей или характеристик другого. Гражданское поведение - это профессиональные, социально-психологические и иные усилия, которые прикладывает работник для обеспечения более эффективной жизнедеятельности группы (подразделения, организации).

В исследовании применялась многомерная модель идентичности работника в организации, которая представляет собой расширенную модель идентичности в малой группе [1, 2]. Она состоит из двух измерений: уровни и компоненты идентичности. К уровням идентичности, в зависимости от её объекта (индивидуального или коллективного субъекта) относятся:

- персональная идентичность (идентификация с самим собой).
- межличностная идентичность (идентификация с коллегами в группе);
- групповая идентичность (идентификация со своим первичным подразделением – отделом);
- микрогрупповая идентичность (идентификация с неформальной подгруппой в группе);
- организационная идентичность (идентификация работника с организацией в целом);
- суборганизационная идентичность (идентификация работника с вторичным структурным подразделением – управлением, службой и т.п.) [4].

Каждый из уровней содержит три компонента:

- когнитивный – ощущение работником своей сопричастности значимому субъекту (индивидуальному и/или коллективному) и интегративной связи с ним, восприятие себя и/или другого в соответствии с его(ее) актуальными характеристиками;
- аффективный – переживание работником связи с собой и/или другим и оценка позитивности этой связи, переживание своего соответствия себе и/или другому и событий, происходящих с ним;
- поведенческий – относительно устойчивое воспроизведение работником в своих действиях и поступках значимых собственных особенностей и/или характеристик другого, а также поведение в соответствии со своими и/или его(ее) ожиданиями.

Обратимся к формам организационного поведения работников. Были исследованы формы организационного поведения, которые непосредственно не связаны с должностными обязанностями работников, но которые могут оказывать влияние на эффективность

совместной деятельности. Во-первых, организационное (гражданское) поведение – это профессиональные, социально-психологические и иные усилия, которые прикладывает работник для обеспечения более эффективной жизнедеятельности группы (подразделения, организации). Во-вторых, вклад работника может выражаться в компетентных идеях и предложениях по разным вопросам (например, производственным проблемам, межличностным конфликтам), проявлении конструктивной активности в интересах коллектива, а также оказании поддержки коллегам. Такое поведение работника оценивается по конкретным его действиям, которые отображают его компетентность, ответственность и отзывчивость в той или иной области, и способствуют эффективности других сотрудников и группы (подразделения, организации) [3]. В исследовании использована двухфакторная модель организационного поведения **работников на уровне отдела и подразделения, которая включает два компонента:**

1. Квалифицированные идеи и предложения. Умение давать всестороннюю оценку проблемы или ситуации в группе (подразделении, организации); готовность и способность давать дельные предложения относительно решения возникающих проблем или ставящихся руководством задач; готовность применять свои квалифицированные знания и умения на пользу дела и коллектива.

2. Помощь и поддержка. Готовность помочь коллегам, когда они об этом просят (например, не хватает информации, не успевают в срок выполнить стоящие перед ним задачи); готовность делиться своим профессиональным опытом с коллегами; готовность приободрить, оказать моральную поддержку коллегам, нуждающимся в ней [4].

Цель исследования: изучить связь персональной, межличностной, групповой, микрогрупповой, организационной и суборганизационной идентичностей – по трем компонентам – когнитивному, аффективному и поведенческому с гражданским (организационным) поведением научно-педагогических работников.

Предмет исследования: уровни и компоненты идентичности и формы организационного поведения, которые непосредственно не связаны с должностными обязанностями научно-педагогических работников, но могут оказывать влияние на эффективность деятельности.

Объект исследования: 159 научно-педагогических работников. Возрастной ценз респондентов варьировался от 23 до 73 лет ($M = 43,80$; $SD = 11,84$). По половому признаку выборка распределилась следующим образом: 58 мужчин (34 %) и 101 женщина (66%).

Гипотезы исследования:

1. Наиболее значимую роль в связи уровней идентичности научно-педагогических работников с их организационным поведением играют когнитивный и аффективный компоненты.

2. Групповая и микрогрупповая идентичности является предикторами, прежде всего такой формы гражданского поведения как «Квалифицированные идеи и предложения».

Методы и методики исследования. Научно-педагогические работники заполняли четыре новых методики по идентичности: опросник персональной идентичности, опросник межличностной идентичности, опросник групповой и микрогрупповой идентичности, опросник организационной и суборганизационной идентичности. Все методики включают в себя по три субшкалы идентичностей: когнитивный компонент, аффективный и поведенческий. Методики созданы на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Сотрудники также заполнили опросник форм организационного поведения, который включает в себя две шкалы «Квалифицированные идеи и предложения», «Помощь и поддержка коллегам». Методика содержит по две субшкалы на каждый показатель: когнитивный и аффективный компоненты.

Методы обработки данных: однофакторный линейный регрессионный анализ: анализировался стандартизированный коэффициент регрессии и скорректированный коэффициент регрессии. Обработка данных производилась посредством программного пакета SPSS17.0. Полученные результаты представлены в Таблицах 1-2.

Результаты исследования. Позитивный эффект обнаружен между групповой когнитивной идентичностью и микрогрупповой аффективной идентичностью, что опосредовано показателем гражданского поведения «Квалифицированные идеи и предложения». Научно-педагогические работники демонстрируют определенным образом свое отношение к группе в целом и к отдельным подгруппам. Так, аффективный компонент ярче выражен на микрогрупповом уровне, что вполне закономерно, так как на кафедрах всегда создаются более тесные взаимоотношения между сотрудниками, что обусловлено как совместной деятельностью, так и неформальным общением членов относительно небольших коллективов. В целом, работники в достаточной мере ощущают идентичность с коллективным субъектом (организацией) и интегративной связи с ним, о чем свидетельствует представленная регрессионная модель (Таблица 1).

Таблица 1.

Результаты однофакторного регрессионного анализа связи уровней идентичности (независимые переменные) и формой гражданского поведения «Квалифицированные идеи и предложения»

Организационное поведение Квалифицированные идеи и предложения	Параметры модели	Компоненты уровней идентичности								
		ПК	ПА	ПП	МК	МА	МП	МГК	МГА	МГП
	St. β	,010	-,047	-,029	,094	,026	-,034	,026	-,140*	,057
	Adj. R2	-,006	-,004	-,006	,003	-,006	-,005	-,006	0,13	-,003
	F	,016	,348	,129	1,401	,103	,179	,110	3,154	,511
	SE (станд.ошиб.)	,077	,084	,118	,108	,103	,117	,107	,097	,135
	Ст.св. (регрессия)	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Ст.св. (остаток)	157	157	157	157	157	157	157	157	157

Примечание: 1. ПК - Персональная когнитивная, ПА - персональная аффективная, ПП - Персональная поведенческая, МК - Межличностная когнитивная, МА - межличностная аффективная, МП- Межличностная поведенческая; МГК - Микрогрупповая когнитивная, МГА - Микрогрупповая аффективная, МГП - Микрогрупповая поведенческая. 2. * - $p \leq 0.05$.

Продолжение Таблицы 1

Организационное поведение Квалифицированные идеи и предложения	Параметры Модели	Компоненты уровней идентичности						
		ГК	ГА	ГП	ОПК	ОПА	ОК	ОА
	St. B	,160*	,007	,084	-,053	,002	-,083	-,013
	Adj. R2	0,20	-,006	,001	-,004	-,006	,001	-,006
	F	4,148	,008	1,119	,446	,001	1,090	,027
	SE (станд.ошиб.)	,089	,095	,122	,086	,090	,087	,083
	Ст.св. (регрессия)	1	1	1	1	1	1	1
	Ст.св. (остаток)	157	157	157	157	157	157	157

Примечание: 1. ГК - Групповая когнитивная, ГА - Групповая аффективная, ГП - Групповая поведенческая, МК - Межличностная когнитивная, МА - межличностная аффективная, МП- Межличностная поведенческая; МГК - Микрогрупповая когнитивная, МГА - Микрогрупповая аффективная, МГП - Микрогрупповая поведенческая, ОПК - Суборганизационная когнитивная, ОПА - Суборганизационная аффективная, ОК - Организационная когнитивная, ОА - Организационная аффективная. 2. * - $p \leq 0.05$.

Анализируя вклад показателя «Помощь и поддержка» было установлено, что межличностная когнитивная идентичность научно-педагогических работников усиливается в том случае, если индивиды ощущают помощь и поддержку со стороны референтной группы (Таблица 2).

Таблица 2.

Результаты однофакторного регрессионного анализа связи уровней идентичности (независимые переменные) и формой гражданского поведения «Помощь и поддержка»

Организационное поведение Помощь и поддержка	Параметры Модели	Компоненты уровней идентичности								
		ПК	ПА	ПП	МК	МА	МП	МГК	МГА	МГП
	St. B	-,107	-,065	-,127	,138*	,122	-,088	,049	-,017	-,023
	Adj. R2	,005	-,002	,010	0,13	,009	,001	-,004	-,006	-,006

	F	1,821	,658	2,579	3,036	2,356	1,230	,370	,044	,082
	SE (станд.ошиб.)	,074	,081	,114	0,104	,099	,114	,104	,095	,132
	Ст.св. (регрессия)	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Ст.св. (остаток)	157	157	157	157	157	157	157	157	157

Примечание: 1. ПК - Персональная когнитивная, ПА - персональная аффективная, ПП - Персональная поведенческая, МК - Межличностная когнитивная, МА - межличностная аффективная, МП- Межличностная поведенческая; МГК - Микрогрупповая когнитивная, МГА - Микрогрупповая аффективная, МГП - Микрогрупповая поведенческая. 2. * - $p \leq 0.05$.

Продолжение Таблицы 2

Организационное поведение Помощь и поддержка	Параметры модели	Компоненты уровней идентичности						
		ГК	ГА	ГП	ОПК	ОПА	ОК	ОА
	St. β	,113	,089	,033	,084	,077	-,064	,089
	Adj. R2	,007	,002	-,005	,001	,000	-,002	,002
	F	2,035	1,265	,175	1,126	,944	,641	1,264
	SE (станд.ошиб.)	,087	,092	,119	,084	,088	,085	,080
	Ст.св. (регрессия)	1	1	1	1	1	1	1
	Ст.св. (остаток)	157	157	157	157	157	157	157

Примечание: 1. ГК - Групповая когнитивная, ГА - Групповая аффективная, ГП - Групповая поведенческая, МК - Межличностная когнитивная, МА - межличностная аффективная, МП- Межличностная поведенческая; МГК - Микрогрупповая когнитивная, МГА - Микрогрупповая аффективная, МГП - Микрогрупповая поведенческая, ОПК - Суборганизационная когнитивная, ОПА - Суборганизационная аффективная, ОК - Организационная когнитивная, ОА - Организационная аффективная. 2. * - $p \leq 0.05$.

Линейную положительную связь межличностной идентичности (только по одному компоненту – когнитивному) респондентов, с формой организационного поведения «Помощь и поддержка» группы можно объяснить следующим образом. Во-первых, так или иначе деятельность научно-педагогических работников носит коллективный характер, в том числе реализация совместных научных проектов, написание высокорейтинговых статей и др. Межличностная идентичность с коллегами может выражаться в схожих концептуальных позициях относительно выполнения работы. Во-вторых, деятельность педагога всегда связана с наставничеством, когда более опытный сотрудник (доктор наук, профессор), развивая свою научную школу ведет непрерывное обучение молодых коллег оказывая существенную помощь на всех этапах профессионального развития. Таким образом, выдвинутые гипотезы нашли свое подтверждение.

Итак, руководителям образовательных организаций и структурных подразделений важно создавать условия для

продуктивного межличностного взаимодействия сотрудников, а также обращать внимание на равнозначную включенность работников в деятельность организации, что позволит укрепить когнитивный и аффективный компоненты идентичности и опосредует эффективность деятельности всей организации.

Список использованной литературы

1. Сидоренков А.В. Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория. Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2010.
2. Сидоренков А.В., Тришкина Н.С. Эмпирическое обоснование модели идентичности индивидов в малой группе // Психологический журнал. 2010. Т.31, №5. С. 17-29.
3. Сидоренков А.В., Дорофеев В.А. Соотношение групповой, микрогрупповой и межличностной идентичности работников в производственных группах // Социальная психология и общество, 2016. Т.7, № 3, С. 60-75.
4. Сидоренков А.В., Шипитько О.Ю., Штильников Д.Е., Штроо В.А. Разработка инструментария изучения идентификации работников в организации // Организационная психология, 2019. Т.9, № 3, С. 74-102.

НАПРАВЛЕНИЯ ОПТИМИЗАЦИИ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ГОССЛУЖАЩИХ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Мальцева Т.В.,
кандидат психологических наук, доцент,
Академия управления МВД России
(Москва, Россия)*

В статье представлены основные методологические принципы, нацеленные на прогрессивное личностно-профессиональное развитие, с точки зрения теории психологических систем. Процесс личностно-профессионального развития госслужащих как показано в статье, это общий результат профессионального образовательного процесса и получения дополнительного профессионального образования, в том числе профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки. На основе обобщающего анализа выделены основные направления оптимизации личностно-профессионального становления госслужащих в системе органов внутренних дел Российской Федерации.

Ключевые слова: органы внутренних дел Российской Федерации, государственная служба, личностно-профессиональное становление, профессиональная деятельность.

Abstract: The basic methodological principles targeting at progressive personal and professional development in terms of the psychological systems theory are presented in the paper. The process of personal and professional development of state officials, as it is illustrated in the paper, is general result of professional educational process and obtaining supplementary vocational education, including professional retraining, competence development and internship. On the basis of generalizing analysis, the mainstreams for optimizing state officials' personal and professional becoming in the system of the Internal Affairs Agencies of the Russian Federation are highlighted.

Key words: the Internal Affairs Agencies of the Russian Federation, state service, personal and professional becoming, professional activities.

Профессии в настоящее время широко концептуализированы. От квалифицированных хирургов до известных предпринимателей, приобретение и овладение знаниями в определенной области знаний и навыков обычно принимается в качестве предопределителя для признания профессионалом. Завершение университетской или профессиональной квалификации, работа на практике и постоянное участие в мероприятиях по повышению квалификации могут быть необходимыми вехами в рамках профессии. Кроме того, на рабочем месте труд облегчается благодаря контакту с коллегами по работе. Теоретические, фактические, знания в профессиональные или полезные прикладные знания остаются повседневным требованием для развивающегося профессионала.

Сочетая элементы традиционного и современного признания профессиональной практики и профессий, Фрейдсон (1994)[5] предлагает следующее: Профессионализм влечет за собой приверженность определенной совокупности знаний и навыков как для себя, так и для тех, кому она предназначена, обязательство сохранять, совершенствовать и совершенствовать эти знания и навыки, делать хорошую работу и, где это применимо к мирским проблемам, хорошо выполнять их на благо других - делать добрые дела.

Психологическая теория систем понимает человека как сложную, самоорганизующуюся психологическую систему, открытую как для общества, так и для объективной среды. Основными методологическими принципами, нацеленными на прогрессивное личностно-профессиональное развитие, с точки зрения теории психологических систем являются:

1. Вектор личностно-профессионального развития проявляется в динамике формирования многомерного мира, конкретизированного в человеке.

2. Категория «зрелость» определяет формирование собственного образа жизни.

3. Источником развития человека упорядоченного процесса его формирования, движущей силой его развития является постоянное противоречие между образом жизни и качеством многомерного мира.

4. Ценности по своему происхождению являются трансперсональными, сверхиндивидуальными, закреплены в культуре и существуют в ней в их идеальной форме, поэтому ценности не ассимилируются, а трансформируются в одно из измерений многомерного мира, превращая это в мир жизни.

5. Ценности, превращающие жизненный мир человека в реальность, приближают человека к другим людям благодаря идентичности их миров.

В свете выше сказанного А.А. Деркач определяет, что понимание собственного опыта личностно-профессионального образования, открывая психологическое пространство для формирования личности, выбора путей и целей, отражает аксиологическую направленность этого образования и выступает в качестве важного критерия качества современного образования. Система образования, которая не содержит специальной задачи по формированию и развитию способности человека осмысливать свой жизненный опыт, находить уникальные смыслы своей жизни, не может считаться продуктивной и отвечать задачам инновационных процессов, реализуемых в современном российском обществе.

Процесс личностно-профессионального развития госслужащих как показывают исследования, это общий результат профессионального образовательного процесса и получения дополнительного профессионального образования, в том числе профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки.

Практика показывает, что в современной системе профессионального образования у российских госслужащих много узких мест. Общие недостатки системы личностно-профессионального развития и воспитания работников государственного аппарата являются [3]:

1) отсутствие конкуренции между государственным и негосударственным образовательными учреждениями на право получения государственного заказа на профессиональную переподготовку и повышение квалификации госслужащих;

2) полное подчинение образовательных учреждений их клиентам, их ведомственная зависимость от них: это обеспечивает быстрый ответ на требования ведомства, но связывается образовательная инициатива;

3) широкое и не всегда оправданное привлечение практикующих к участию в образовательные программы в качестве преподавателей и др.

Для решения этих проблем требуется, чтобы государство осуществило комплекс мер правовой, организационный, финансово-экономический и учебно-методический характер.

В настоящее время в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» система профессионального образования и развития госслужащих включают четыре элемента:

- 1) профессиональная подготовка для государственной службы;
- 2) профессиональная переподготовка государственных служащих;
- 3) повышение квалификации государственных служащих;
- 4) стажировка государственных служащих.

Личностно-профессиональное развитие государственных служащих является важным элементом государственной службы и решающим фактором повышения квалификации и профессиональных навыков работников государственного аппарата. Особенность современного понимания личностно-профессионального развития госслужащих, связано с тем, что профессиональное развитие не может быть сужено до профессионального обучения, профессионального образования и отбором. Это целенаправленный процесс формирования, обновления и повышение профессиональных качеств госслужащих и повышение квалификации, при этом рост осуществляется в соответствии со сложностью управленческих задач и функций.

Среди основных проблем личностно-профессионального развития госслужащих идентифицированы следующие:

- недостаточное научное, методическое и организационное обеспечение личностно-профессионального развития государственных служащих;
- низкая мотивация и слабая связь профессионального развития и карьерного продвижения;
- отсутствие эффективных механизмов дополнительного профессионального образования;
- специалисты кадровых служб и психологи подразделений недостаточно уделяют внимания к организации личностно-профессионального развития госслужащих, не имеют достаточных полномочий и не несут ответственности за организацию и контроль за профессиональным развитием;
- проблемно внедряются дополнительные формы и технологии повышения квалификации госслужащих.

Существующие программы и технологии для профессионального развития госслужащих слабы, сосредоточены на рабочих компетенциях и повышении эффективности и результативности профессиональная деятельность. Программ личностного или личностно-

профессионального развития нет. В процессе профессионального развития должны быть внедрены инновационные технологии, в том числе: технологии разработки государственных программ личностно-профессионального развития госслужащего и индивидуальные личностно-профессиональные планы развития и др.[1, 2].

Процесс совершенствования системы органов внутренних дел сегодня, требования к постоянной готовности госслужащих выполнять задачи в сфере правоприменения, оперативно реагировать на вызовы криминальной среды в некоторой степени определяется психологическим компонентом, в том числе особенностями личностно-профессионального становления. психологические технологии, используемые в служебной деятельности: В ситуации улучшения как организационной, так и кадровой структуры ведомства и управления в этой системе, корректировки приоритетов деятельности, учитывая постоянно растущую потребность в увеличении как кадрового, так и личного потенциала, особое внимание уделяется психологической работе с персоналом, а также повышению его психологической компетентности.

Обобщая вышесказанное основными направлениями оптимизации личностно-профессионального становления госслужащих в системе органов внутренних дел МВД России необходимо определить следующие:

- повышение научного, методического и организационного обеспечения личностно-профессионального развития государственных служащих;
- работа по повышению мотивации профессиональной деятельности и актуализации связи личностно-профессионального развития и карьерного продвижения;
- разработка эффективных механизмов дополнительного профессионального образования;
- разработка в рамках кадровой работы и психологического обеспечения профессиональной деятельности программы по личностно-профессиональному саморазвитию госслужащих в системе органов внутренних дел МВД России;
- внедрение дополнительных форм и технологий повышения квалификации госслужащих.

Список использованной литературы

1. Никитина Т. С. Прикладные и проблемно-ориентированные аспекты и подходы к оптимизации мотивации профессиональной деятельности // Прикладная психология и педагогика . 2019. №. 3. С. 20-31. DOI: https://doi.org/10.12737/article_5d87a947cef6a1.59104987 (дата обращения: 08.03.2020).

2. Сепиашвили Е. Н. Методы формирования и поддержания профессиональной мотивации руководителем // Прикладная психология и педагогика . 2019. №. 4. С. 68-76. DOI: <https://doi.org/10.12737/2500-0543-2019-50-58> (дата обращения: 08.03.2020).

3. Турчинов А.И. Оценка и профессиональное развитие государственных служащих: монография. – М., 2009. – 198 с.

4. Freidson, E. (1994), Professionalism Reborn - Theory, Prophecy and Policy, Cambridge, UK: Polity Press.

СУБЪЕКТНЫЕ ДЕТЕРМИНАЦИИ СТИЛЕЙ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

Зиновьева Д.М.,

кандидат психологических наук, доцент, заведующая кафедрой психологии,

*Волгоградский филиал Российской Академии Народного Хозяйства и государственной службы при президенте РФ
(Волгоград, Россия)*

Прокофьева Т. Р.,

*студентка, Волгоградский филиал Российской Академии Народного Хозяйства и государственной службы при президенте РФ
(Волгоград, Россия)*

Сеничкина А.А.,

*студентка, Волгоградский филиал Российской Академии Народного Хозяйства и государственной службы при президенте РФ
(Волгоград, Россия)*

Представлены результаты изучения СДО - стилей делового общения (деловых коммуникаций) 65 учителей и 60 сотрудников двух предприятий. Выявлены слабые и умеренные по тесноте связи компонентов стилей и индивидуально-психологических особенностей субъектов. Выявленные корреляции отражают соответствующие (ожидаемые, логичные, прогнозируемые) особенности стилей и индивидуальности людей.

Ключевые слова: стили делового общения (деловых коммуникаций), личностные особенности, связи, корреляции

Annotation. The results of studying LMS - styles of business communication (business communications) of 65 teachers and 60 employees of two enterprises are presented. Weak and moderate connections of style components and individual psychological characteristics of subjects are revealed. The revealed correlations reflect the corresponding (expected, logical, predicted) features of people's styles and personality.

Keywords: styles of business communication (business communications), personal characteristics, communications, correlations

Введение. Проблема стилей (когнитивных, руководства, жизни, деятельности, поведения) стала широко изучаться в психологии с середины 1950-годов [15; 16; 17; 18; 19; 19; 20; др.]. В отечественной психологии эта проблема наиболее широко и последовательно изучалась как индивидуальные стили деятельности (ИСД) В.С.Мерлиным с сотрудниками, Е.А.Климовым с сотрудниками, Е.П.Ильиным с сотрудниками и др. [1; 2; 4; 5; 6; 7; 9; 10; др.]. В результате этих исследований были установлены такие факты, как: 1) осознанное и спонтанное формирование у людей тех или иных стилей; 2) устойчивость стилей как психологических систем; 3) детерминированность стилей индивидуально-психологическими особенностями субъектов (типологическими свойствами нервной системы и темперамента, личностными особенностями).

Расширение видов стилей, ставших предметом исследований в XX ст. (эмоциональные стили, коммуникативные и по) поднимает и вопрос об их универсальной или специфической природе. Если разные стили, описываемые учеными, имеют больше общего, чем отличного, значит, разные стили должны характеризоваться сходными свойствами. Так, например, можно ожидать, что стили деловых коммуникаций, стили делового общения также будут иметь определенные детерминации со стороны индивидуально-психологическими особенностями субъектов.

В плане актуальности таких исследований можно указать, что *взаимодействия* людей (как представителей разных социальных групп) на рубеже 20-21 ст. стали предметом последовательного изучения. Возрастающий интерес к этой теме объясняется следующим: 1) возрастанием числа социономических профессий; 2) возрастанием числа людей, занятых в социономических профессиях; 3) возрастанием вариантов проектных форм работы, требующих быстрых и эффективных коммуникаций; 4) возрастанием задач по согласованию взаимодействий субъектов; 5) расширением негативных эффектов взаимодействия (профессионального выгорания, «отравления людьми» и пр.).

Объект, предмет, задачи, методы исследования. *Объект исследования:* деловые коммуникации субъектов; *предмет* – стили делового общения (стили деловых коммуникаций субъектов); *цель:* изучить и описать основные детерминации стилей делового общения (деловых коммуникаций) субъектов в условиях профессионального взаимодействия с партнерами. *Гипотезы:* 1. Разные стили делового общения (деловых коммуникаций) в условиях взаимодействия

субъектов имеют специфические особенности. 2. Стили делового общения (деловых коммуникаций) характеризуются детерминацией со стороны индивидуально-психологических особенностей субъектов. *Задачи:* Описать типичные стили деловых коммуникаций субъектов; раскрыть связи стилей субъектов с их индивидуально-психологическими особенностями. *База исследования:* 65 чел.– учителей, заведующих учебной частью и директоров средних школ (Волгоградской и Ростовской обл.) в возрасте от 28 до 62 лет ($M=43,5$; $SD=8,3$); 30 чел.– ПАО «АВС» - и 30 чел. ООО «ВСД» в возрасте от 22 до 64 лет (21 мужчина и 39 женщин). *Методы исследования:* а) психодиагностические методики: тест-опросники УСК, 16PF Р.Б.Кеттелла; методика оценки уровня доверия в организации Р.Б. Шо [13]; методика изучения доверия/недоверия личности миру, другим людям А.Б. Купрейченко[8]; «Темная триада» [3]; методика «Стили делового общения» («СДО35») [11; 12]; методы параметрической статистики (описательная, корреляционный анализ).

Обсуждение результатов исследования. В настоящей работе рассматриваются только связи между индивидуально-психологическими особенностями субъектов и особенностями их стилей общения (СДО) В настоящей статье рассматриваются только корреляции не ниже $[0,200]$. Так, например, в *СДО учителей в ситуации взаимодействия с коллегами* проявляются следующие детерминации: факторы тест-опросника *Р.Б.Кеттелла* имеют вполне логичные и объяснимые корреляции: **В:** склонность использовать аргументы (0,222), невербальные средства (0,385), постановка проблем в целом (0,313), признание значимости эмоциональной функции (0,313), просьба (0,248), поощрение (0,235), выделение цели и критериев решения задач (0,328), просьбу (0,243), доверительную беседу (0,335). **С:** привлечение других людей к решению своих «проблем» (-0,240), стратегии уклонения (-0,260), предпочтение дальней психологической дистанции (-0,230). **Е:** ориентация на функцию взаимодействия (0,268), прямое содействие (0,242). **Н:** ориентация на функции коммуникации (0,236), эмоциональных взаимосвязей (0,230), взаимодействия (0,335); обращение к таким «действиям общения», как содействие (0,268), демонстрация твердости (0,215), угрозы (0,273), опора на цели и критерии (0,205), предпочтение высокого тема беседы (0,333) и высокой активности во взаимодействиях (0,319). Самодостаточность (**Q2**) также логично коррелирует с рядом параметров стиля: не-предпочтение, избегание коммуникативной функции (-0,210), избегание демонстрации силы (-0,210), игнорирование функции взаимодействия между людьми (-0,333), не-использование демонстрации твердости (-0,230) и угроз (-0,290).

Сходные корреляции получены и по тест-опроснику *УСК*: общая интернальность, в области достижений, межличностных отношений коррелирует с предпочтением близкой психологической дистанции, использованием стратегии приспособления, поощрения и беседы и т.п.; напротив, общая и частные проявления интернальности отрицательно коррелируют с редким использованием стратегии компромисса, высокой активностью, склонностью фиксировать время встречи и т.п. Близкие по величинам корреляции получены и при анализе связей личностных черт *СДО учителей в ситуации взаимодействия с руководителями*.

В выборке работников промышленных предприятий (ПАО «АВС» и ООО «ВСД») также выявлены множества корреляций (до $r=0,484$; наиболее частые корреляции – на уровне $r=0,100$). Так, с «маккевиализмом» связаны использование стратегии соперничества (0,331), организации пространства (0,359) и документов (0,328), фиксация времени (0,282); напротив, низкая активность (0,249), блокирование использования невербальных средств (-0,302) и т.д. с «нарцистизмом» коррелируют: склонность использовать максимальное время (0,276), соперничество (0,281), организации пространства (0,269) и документов (0,300), низкий темп общения и низкая активность, нежелание поощрять партнера, обсуждать конкретные цели и критерии, прибегать к демонстрации силы и т.п. «Психотизм» также обнаруживает ожидаемые корреляции: склонность использовать дальнюю психологическую дистанцию (0,319), критерии задачи (0,276), стратегию соперничества (0,450), документы (0,458), (0,222), (0,222); игнорирование функции взаимосвязи людей (-0,302), невербальных средств (-0,219) и т.п.

Ожидаемые по направлению связи выявлены и по другим методикам и шкалам («Доверие организации», «Доверие миру» и «Недоверие миру»). В целом, обобщая, можно констатировать, что и в отношении стилей делового общения (стилей деловых коммуникаций) проявляются сходные о содержанию детерминации, какие фиксировались другими учеными на модели стилей деятельности [2; 4; 5; 6; 9; 10; др.]. Таким образом, получены эмпирически данные в пользу наших рабочих гипотез.

Заключение. Стили делового общения (деловых коммуникаций) характеризуются детерминацией со стороны индивидуально-психологических особенностей субъектов. Выявлены слабые и умеренные по тесноте связи компонентов стилей и индивидуально-психологических особенностей субъектов, отражающие соответствующие (ожидаемые, логичные, прогнозируемые) особенности стилей и индивидуальности людей.

Выявленные связи индивидуальности людей и их СДО сходны с теми, которые описаны в литературе на примере изучения стилей деятельности.

Список использованной литературы

1. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы человека. М.: Наука, 1970.
2. Дорфман Л.Я. Индивидуальный эмоциональный стиль // Вопросы психологии. 1989. №5. С. 88–95.
3. Егорова М.С., Ситникова М.А., Паршикова О.В. Адаптация Короткого опросника Темной триады // Психологические исследования. 2015. Т. 8, № 43. С. 1. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: чч.мм.гггг).
4. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий – СПб.: Питер, 2008.
5. Ильин Е.П. Стили делового общения. – СПб.: Питер, 2017.
6. Интегральная индивидуальность человека и ее развитие / Под ред. Б.А. Вяткина. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999.
7. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань: Изд. Казан. ун-та, 1969.
8. Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
9. Мерлин В.С. Очерки интегрального исследования индивидуальности. М.: Педагогика, 1986.
10. Толочек В.А. Исследования индивидуального стиля деятельности // Вопросы психологии. 1991. №3. С. 53–60.
11. Толочек В.А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора. – М.: Юрайт, 2018.
12. Толочек В.А. Стили делового общения: феномен, проблема, методология, концепции // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г.Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2020. № 1 (51). С. 90-97.
13. Шо Р.Б. Ключи к доверию в организации: Результативность, порядочность, проявление заботы / Р.Б Шо – М.: Дело, 2000.
14. Щукин М.Р. О структуре индивидуального стиля трудовой деятельности // Вопросы психологии. 1984. №6. С. 26 – 32.
15. Barker R.G. Ecological psychology. Stanford Univ. Press, 1968.
16. Buhler Ch. Basic Tendencies of Human Life: Theoretical and Clinical Considerations. – In Sinn and Sean / Editer by R.Wisser. Tubingen: Max Niemeyer Verlag, 1960. S. 475-494.
17. Gardner R.W., Holzman P.S., Klein G.S. Linton H. B., Spence D.P. Cognitive control: A study of individual consistencies in cognitive behavior // Psychol. Iss. 1959. V. 1. №4. P. 1-186.
18. Kogan N. Cognitive styles in infancy and early childhood. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Assoc., 1976.
19. Stagner R. Individual Style. NY, 1962.
20. Witkin H.A., Lewis H.B., Hertzman M., Machover K., Bretnall P.M., Wapner S. Personality through perception. NY: Harper, 1954.

СТИЛИ ДЕЛОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ В ИЕРАРХИЧЕСКИХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯХ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАНИЯ

*Зиновьева Д.М.,
кандидат психологических наук, доцент, заведующая кафедрой
психологии,
Волгоградский филиал Российской Академии Народного Хозяйства и
государственной службы при президенте РФ
(Волгоград, Россия)*

*Прокофьева Т. Р.,
студентка, Волгоградский филиал Российской Академии Народного
Хозяйства и государственной службы при президенте РФ
(Волгоград, Россия)*

Представлены результаты изучения стилей деловых коммуникаций в иерархических взаимодействиях 65 учителей в возрасте от 28 до 62 лет ($M=43,5$; $SD=8,3$). Выявлено: выраженность компонентов стилей учителей в разных ситуациях (общения с коллегами, с руководителями) характеризуется, малой изменчивостью; структуры стилей - более сопряжены с ситуаций, с индивидуальными особенностями человека; эффективными можно считать два стиля, один – условно эффективным, три – неэффективными.

Ключевые слова: стили деловых коммуникаций, иерархия, взаимодействия; учителя, эффективность

Annotation. The results of studying the styles of business communications in hierarchical interactions of 65 teachers aged 28 to 62 years ($M = 43.5$; $SD = 8.3$) are presented. Revealed: the severity of the components of the styles of teachers in different situations (communication with colleagues, with leaders) is characterized by small variability; style structures - more associated with situations, with individual characteristics of a person; two styles can be considered effective, one is conditionally effective, and three are ineffective.

Keywords: styles of business communications, hierarchy, interactions; teachers, effectiveness

Введение. Взаимодействия представителей разных социальных групп сравнительно недавно стали предметом систематических исследований. Актуальность этих вопросов, помимо собственно оптимизации профессиональных аспектов, определяется несколькими тенденциями исторической эволюции социальных объектов: 1) возрастания доли социономических профессий среди других; 2) возрастания доли проектных форм, предполагающих владение эффективными стратегиями общения; 3) возрастание объема задач на согласование взаимодействий представителей разных профессий; 4) частой смены людьми вида деятельности и места работы; 5)

сокращается время работы человека в одной организации, на одном рабочем месте; б) появления множества эффектов взаимодействия (профессионального выгорания, «отравления людьми» и пр.) [3; 6; 7; 8]. В плане *теоретической значимости* такие исследования способствуют поиску и выявлению тенденций эволюции типовых и индивидуальных стилей в условиях современной социальной среды – среды образования, здравоохранения и др.; в плане *практической значимости* – содействуют повышению профессиональной культуры, становлению «компетенций позитивного общения», способствуют поиску средств и путей адекватной самореализации человека в труде, в семейной сфере и др. [1; 2; 3; 4; 5; 8].

Объект, предмет, задачи, методы исследования. *Объект исследования:* деловые коммуникации субъектов в среде образования; *предмет* – стили деловых коммуникаций субъектов; *цель:* изучить и описать стили деловых коммуникаций субъектов в условиях профессионального взаимодействия с партнерами. *Гипотезы:* 1. Стили деловых коммуникаций в условиях взаимодействия субъектов образования имеют выраженные специфические особенности. 2. Социальный опыт субъектов проявляется в предпочтении разных компонентов и структур стилей. *Задачи:* Описать типичные стили деловых коммуникаций субъектов в среде объектов образования; раскрыть связи стилей субъектов с их социально-демографическими, профессионально-должностными, индивидуально-психологическими особенностями. *База исследования:* 65 человек – учителей, заведующих учебной частью и директоров средних школ (Волгоградской и Ростовской обл.) в возрасте от 28 до 62 лет ($M=43,5$; $SD=8,3$). *Методы исследования:* а) психодиагностические методики: исследовательская методика «Стили делового общения» («СДО35») [7]; тест-опросники УСК, 16PF Р.Б.Кеттелла; статистические методы параметрической статистики (описательная статистика, t-сравнение (для независимых групп), корреляционный и факторный анализ). Для изучения вариации переменных как внутри выделяемых групп субъектов образования (по полу, возрасту, стажу педагогической работы, занимаемой должности, месту жительства, состоянию в браке), использовались три варианта сравнения средних (однофакторный дисперсионный анализ - ANOVA; t-критерий для парных выборок; t-критерий для независимых групп).

Обсуждение результатов исследования. В настоящей работе рассматриваются только результаты исследования особенностей стилей общения. Обследуемых просили дважды (через интервал времени на психодиагностику) заполнить опросник (СДО35) с установкой: а) особенности стиля вашего общения с коллегами; в) особенности стиля вашего общения с руководителями. Согласно описательным статистикам: а) в оценках своих СДО в ситуациях взаимодействия с

коллегами респонденты использовали 5-балльную шкалу оценок стилей в ее полном объеме (от 0 до 4 баллов) в 11 (или 31%) переменных; часть шкалы (от 1-2 до 4 баллов) – в 24 (69%); в) с руководителями: в полном объеме – в 12 (или 34%) переменных; часть шкалы (от 1-2 до 4 баллов) – в 23 (66%). Средние значения (M) чаще находятся в интервале 2,5 – 3,1 балла со стандартными отклонениями (SD) – чаще в пределах 1,0 – в отношении двух вариантов оценок стиля (в ситуациях взаимодействия как с коллегами, так и с руководителями). Согласно описательным статистикам, переменные в их большей части характеризовались нормальным распределением; асимметрия и эксцесс была в границах нормального. Следовательно, обследуемые адекватно отнеслись к процедуре нашей работы, а методика отвечает основным психометрическим требованиям.

При факторном анализе составляющих стилей в ситуациях взаимодействия с коллегами выделено 6 факторов объясняющих 67,7%. дисперсии с собственным значением более 1,00: 1-й фактор (33,9% дисперсии), согласно его образующим переменным, был назван «Активный, настойчивый, аргументирующий, сотрудничающий субъект деятельности»; 2-й (9,6% дисперсии) – «Фасилитативный, конструктивный, соучаствующий партнер, ориентированный на развитие других»; 3-й - «Агрессивность, не уравновешенность» (7,6%); 4-й - «Формальное, дистантное и «вялое» взаимодействие» (6,5%); 5-й - «Позиция просителя» (5,3%); 6-й - «Либеральный стиль» (4,8%). В ситуациях взаимодействия с руководителями также выделено 6 факторов (60,0%. дисперсии): 1-й фактор (25,4% дисперсии) был назван «Активные, конструктивные взаимодействия, направленные на решение конкретных задач»; 2-й (8,8% дисперсии) - «Конструктивная готовность к сотрудничеству»; 3-й - «Либеральный стиль» (8,1%); 4-й - «Позиция просителя» (7,0% дисперсии); 5-й - «Неадекватная агрессивность, неадекватность поведения» (5,5%); 6-й - «Избегание сотрудничества» (5,2%).

При использовании разных методов *t-сравнения* (для зависимых и независимых групп) не выявлено значимых изменений стилей учителей (за исключением некоторых компонентов) при общении с коллегами и руководителям, с изменениями возраста, опыта и пр. Согласно результатам *корреляционного анализа* имеют место лишь слабо выраженные профессиональные деформации. В целом, ни работа в школе, ни стихийно обретаемый жизненный опыт (профессиональной и семейной жизни и пр.) выраженно не влияют на изменения паттернов поведения учителей. С возрастом, с опытом появляется больше сдержанности, больше внимания к партнеру и т.п. Но такие изменения в стиле общения, скорее, нужно относить в детерминации возрастом, а не окружением. Рабочие гипотезы подтверждаются; полученные

результаты согласуются с литературными источниками [1; 2; 3; 4; 5; 6; 8; и др.]

Выводы: 1. Выраженность компонентов СДО учителей в разных ситуациях (общения с коллегами, с руководителями) характеризуется устойчивостью, малой изменчивостью. 2. Структуры стилей учителей более сопряжены с особенностями ситуаций взаимодействия с партнерами, с индивидуальными особенностями человека. 3. В плане экспертной оценки выделенных СДО: а) в общении с коллегами эффективными можно считать два, один – условно эффективным, три – неэффективными стилями; в) в общении с руководителями эффективными – также два, один – условно эффективным, три – неэффективными стилями.

Список использованной литературы

1. Здоровая личность / Под ред. Г.С.Никифорова. – СПб.: Речь, 2013.
2. Зиновьева Д.М. Психологическое благополучие государственных служащих в условиях кризиса середины жизни // Акмеология образования. Психология развития. 2015. Т. 4. Вып 2(14). С.139 – 142.
3. Ильин Е.П. Стили делового общения. – СПб.: Питер, 2017.
4. Митина Л. М. Психология профессионально-карьерного развития личности — М.; СПб.: Нестор-История, 2019.
5. Психологическое благополучие государственных служащих: Монография / Бояркин М.А., Долгополов О.А., Зиновьева Д.М. и др. – Волгоград: Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2007.
6. Толочек В.А. Сопряженная профессиональная карьера субъекта: контексты и измерения // Человек. Сообщество. Управление. 2011. № 2. С. 48 – 61.
7. Толочек В.А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора. – М.: Юрайт, 2018.
8. Толочек В.А. Психология труда.- 3-е изд.- СПб.: Питер, 2019.

ТЕХНОЛОГИЯ ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКА

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

В работе ставится задача представить технологию оценки инновационного потенциала сотрудников организации и дать научное обоснование создания комплекса методических средств для изучения характерологических особенностей

инновационной личности. Предлагается логически упорядоченный набор стандартизированных опросников и методик для отработки типовой технологии диагностики инновационного потенциала личности сотрудника.

Ключевые слова: инновационный потенциал, социально-экономическое развитие, инновационная личность, психологическая диагностика, мотивация достижения, акцентуации личности, социальные качества личности.

The paper aims to present the technology for evaluating the innovative potential of employees of the organization and provide scientific justification for the creation of a set of methodological tools for studying the characterological features of an innovative personality. We offer a logically ordered set of standardized questionnaires and methods for testing a typical technology for diagnosing the innovative potential of an employee's personality.

Keywords: Innovation potential, socio-economic development, innovative personality, psychological diagnosis, achievement motivation, personality accentuation, social personality.

В современных условиях нашей стране предстоит решить одну из главных задач: стать независимой от экономик других государств, развивая свои наукоёмкие технологии. 15 января 2020 года Президент России В.В.Путин обратился с ежегодным посланием Федеральному собранию, где подчеркнул то, что Россия обязана запустить новый инновационный цикл. Наши надежды возлагаются на активизацию инновационной деятельности, следовательно, для психологии актуальна проблема исследования инновационного потенциала личности. Новая парадигма управления в обществе построена на идее полного включения творческой личности в процесс ускорения социально-экономического инновационного развития страны. Тогда научно обоснованная практика оценки инновационного потенциала личности относится к одной из наиболее значительных управленческих инноваций, которая одновременно является и социальной инновацией.

Мы поставили перед собой задачу создать технологию оценки инновационного потенциала личности исходя из изучения реальных инноваторов, что позволило выявить общие и особенные черты их личности, специфические свойства психики, характерные для типа личности инноватора. Это дало возможность понять, почему люди проявляют качества инноваторами несмотря на различные обстоятельства. Оценив «заряженность» инновационным потенциалом сотрудников, управленцы способны решать практические задачи поддержки и реализации потенциала тех, кто способствует инновационному развитию производства.

Для проведения процедуры оценивания мы предлагаем комплекс методических средств, способных охватить достаточное количество показателей, характеризующих инновационную личность и её психику.

Наше исследование начинается с двух авторских анкет, разработанных специально для сотрудников организаций. Из первой анкеты мы получаем сведения о том, в каких инновационных процессах участвовал или желал участвовать сотрудник, какие инновационные идеи или завершённые инновационные проекты или продукты инновационной деятельности у него уже есть, а также понять, как этот сотрудник стремится к реализации своего инновационного потенциала. Вторая анкета позволяет понять, какие качества личности сотрудник определяет как инновационные, свое отношение к инновационной деятельности, какие качества личности сопутствуют участию в инновационном процессе.

В качестве базы комплекса мы использовали методики определения нейрофизиологических и психофизиологических оснований личности. Это опросник EPI (Eysenck, адаптация Русалова) [1]. Данный опросник позволяет оценить базовые свойства личности - экстраверсию и нейротизм. Модификация «смягчает» формулировки 11 пунктов, что позволяет убрать «клиническую» направленность классического теста Айзенка, а также вводит отдельный расчет баллов и интерпретации по подшкалам «Экстраверсии» - «Импulsивности» и «Социальности». Для целей нашего исследования интересным является оценивание таких качеств как эмоциональная устойчивость, гибкость-ригидность, легкость-сложность приобретения навыков, завязывания социальных контактов, склонность к риску. Дополнительно может быть использован опросник типов нервной системы - ТНС (Strelau, адаптация Даниловой) [2]. Основывается на теории темперамента Я. Стреляу. Оценивает важные для нашего исследования три базовые характеристики темперамента: сила возбуждения, сила торможения, подвижность нервных процессов. Проявления темперамента в значительной степени обусловлены особенностями ВНД индивида, при этом, нас должна интересовать сильная НС. Также для инноватора предпочтительна уравновешенная НС. Уравновешенность может проявляться как подвижная или малоподвижная. При подвижной существует большая скорость перехода от процесса возбуждения к процессу торможения и наоборот. В этом случае можно предполагать, что принятие решения будет более эффективным в проблемных ситуациях, когда налицо дефицит информации и времени. Малая подвижность будет замедлять смену этих процессов, тогда будут проявляться признаки инерционного типа принятия решения. Из описаний типов следует, что признаки могут быть полезными, а некоторые, напротив, вредными для достижения успехов инноватором. Поскольку мы имеем дело с теоретическими типами, то разумно

предположить, что признаки индивидуального темперамента имеют степени выраженности – от нормы до патологии.

Для оценки инновационного потенциала личности значение имеют признаки акцентуации личности и разные пси-аномалии. В этом плане мы используем: опросник Шмишека - ШМ (Schmieschek) [3], клинический опросник для выявления типа акцентуации (по Леонгарду), черт характера, определяющих поведение, особенности мотивационной и эмоционально-волевой сфер личности; методику "Q-сортировка" - Q_SORT. (Stephenson, адаптация Мургулец) [4], которая позволяет оценить шесть основных тенденций поведения человека в группе: зависимость-независимость, общительность-необщительность, принятие конкуренции - избегание конкуренции. За основу интерпретации данных необходимо выбрать общее для состоявшихся инноваторов обстоятельство, а именно то, что они в своей деятельности руководствуются идеей, она для них представляет высшую ценность. Мы сталкиваемся с явлением «сверхценной» идеи, что свойственно лицам параноического типа психопатии. Такие сверхценные идеи тесно связаны с реальными событиями, они точны по своему содержанию, а главное, имеют достаточное обоснование в объективной реальности, что отличает их от идей бредовых. Содержание сверхценных идей может иметь отношение к переоценке своих возможностей (тогда это признак неврастенического расстройства), что порождает стремление к изобретательству, реформаторству. Мы видим, что в характерологии этого типа много из того, что проявляют выдающиеся инноваторы. Лица такого типа настойчивы, защищают свои убеждения, упрямы в достижении цели. Это люди действия, напора, бескомпромиссности, прямолинейные в суждениях, с повышенным самомнением (крайне самоуверенные), высокомерные и эгоцентричные, склонные к фантазиям. Здесь важно, что неудачи не останавливают в стремлении реализовать свою идею, но лишь прибавляют силы для дальнейшей борьбы. К психопатии параноического типа можно отнести и ярых фанатиков, которые полностью посвящают себя одному делу. Но фанатики имеют отличие от эгоцентричных параноических личностей, для которых важны лишь собственные цели. Фанатичные люди сражаются за общие интересы, это альтруистический тип личности по А.Ф. Лазурскому [5]. При этом, обоим типам личности свойственна большая аффективная напряжённость и отсутствие «душевной теплоты». Инноватору можно в той или иной степени приписать рассмотренные выше признаки параноического типа психопатии, но этому типу присущи и признаки, которые не свойственны инноваторам и более того – служат факторами ограничения их возможностей. К таким признакам мы относим: узость кругозора и интересов (что свидетельствует о состоянии деградации

личности), малая пластичность психики (низший тип психического развития по А.Ф. Лазурскому), односторонность мышления, говорящая о его незрелости, готовность смотреть на людей как на врагов. Такие люди угрюмые, злопамятные, у них отсутствует чувство юмора, постоянно грубят, часто склонные конфликтовать и домогаются. Главное то, что их суждения зачастую ошибочны, потому что строятся на односторонне подмеченных и субъективно воспринятых фактах. Активность, стеничность проявляются иногда и в «борьбе за справедливость». В контексте акцентуаций характера, мы предлагаем рассмотреть циклоидный и шизоидный её типы, хотя преобладают, чаще всего, смешанные типы, а чистые встречаются редко. Здесь интересны две группы черт: а) система отношений к действительности (к другим, к труду и его результатам, к себе); б) волевые черты как готовность и умение управлять своим поведением в соответствии с определёнными принципами (целеустремление, настойчивость, решительность, самообладание, выдержка, мужество, смелость) и качества сильного и слабого характеров в зависимости от уровня развития волевых черт. Имеет значение классификация: «определённый характер» (наличие одной или нескольких ярко выраженных, доминирующих черт); «неопределённый характер» (отсутствие или слабая выраженность определённых черт); «цельный характер» (отсутствие противоречий между осознанием целей и самой деятельностью, единство мыслей и чувств); «противоречивый характер» (разлад убеждений и деятельности, несовместимость чувств и мыслей, целей и мотивов, желаний и побуждений).

Как следует из характерологии обоих чистых типов, инноватор может принадлежать как к одному, так и к другому типу, но скорее всего это тип личности шизоидного характера. Более того, в силу слабой выраженности психопатических черт инноватор может демонстрировать признаки и того, и другого типов. В связи с этими обстоятельствами, мы предлагаем использовать опросник волевого самоконтроля ВСК (Зверков, Эйдман) [6], который предназначен для диагностики самообладания в стрессовых ситуациях и настойчивости в достижении целей.

Особенно важно для инноватора наличие движущих сил, побуждающих добиваться желаемых результатов в профессиональной деятельности. Для изучения этих обстоятельств можно использовать опросник мотивации достижения – МД-2(м), МД-2(ж) (Mehrabian, адаптация Шапкина) [7], который предназначен для определения устойчивых личностных диспозиций - стремления к успеху, либо - избеганию неудачи. Этот один из наиболее известных опросников для изучения мотивации в Западной Европе и США. применяется для прогнозирования успешности, в том числе и трудовой

деятельности. Дополнительно предполагается использование и методики трудовой мотивации – ТМ-2 (Кокурина, модификация Шапкина)[8]. Средство для оценки мотивационных установок по отношению к труду, коллективу, деньгам. Полупроективная методика. Используется как дополнение к опросным методикам измерения общих мотивационных диспозиций (достижения, аффилиации, власти). Используется ипсативная форма предъявления вопросов, что дает возможность оценки у сотрудника преобладания какого-либо мотива относительно других мотивов.

Для целей диагностики инноваторов следует выбрать опросник склонности к риску СР-2 (Шмелев) [9]. Предназначен для прогнозирования поведения личности в ситуации неопределенности, которая побуждает выбирать осторожные или рискованные стратегии. Полезен в качестве дополнительного инструмента в диагностике мотивации достижения, власти и аффилиации.

Так же нас будет интересовать исследование интеллектуальных качеств личности. Тест «Социальный интеллект» Гилфорда [10] дает нам возможность оценить то, насколько сотрудники умеют предвидеть последствия своего поведения, умеют четко выстраивать стратегию собственного поведения для достижения поставленной цели, способны находить соответствующий тон общения с разными собеседниками в разных ситуациях и имеют ролевою пластичность. Социальный интеллект представляет собой систему интеллектуальных способностей, определяющих адекватность понимания поведения людей. Для нас представляет интерес то, как социальный интеллект сотрудника обеспечивает социальную адаптацию личности в отношениях с людьми. Сотрудник с высоким социальным интеллектом может максимально использовать информацию о поведении людей, делать точные суждения о людях, а также прогнозировать свое поведение в будущем. Люди с развитым социальным интеллектом стремятся к познанию себя, быстрее адаптируются к новым условиям. Главное, в контексте инновационного потенциала, сотрудники проявляют изобретательность в своей работе. Так же, мы рекомендуем использовать опросник контроля за действием - КД (Куль, адаптация Шапкина) [11]. Он полезен для определения устойчивых личностных диспозиций - “ориентации на действие” либо - “ориентации на состояние”. Характеризует эффективность контроля за негативными эмоциями, возникающими в процессе деятельности и скорость перехода от намерения к действию.

Один из главных вопросов в исследовании относится к тому, насколько новые идеи сотрудников будут связаны с этикой, то есть инновационный продукт станет социально значимым и желательным. Для разрешения этого вопроса мы предлагаем методику ордерной

диагностики организационной культуры (Л.Н. Аксеновская). У управленцев возникает вопрос, можно ли управлять творчеством своих сотрудников посредством организационных изменений. Автор данной диагностики в своих работах утверждает, что такое управление возможно. Организационные изменения средствами ордерной технологии создают условия для формирования эмоционально ценностного единства организации («семейный» субордер), целевое единство организации («армейский» субордер) и смысловое единство («церковный» субордер), что приведет в согласование инновационный продукт и этическую составляющую как единого целого [12]. Для того чтобы идею можно было назвать инновационной, необходимо понять насколько ее воплощение будет полезно для общества, не принесет ли она вред, например, экологии или здоровью человека. Вообще, на наш взгляд, инновационный продукт это продукт, в первую очередь, этико экологичный.

В завершении можно сказать, что данный комплекс методических средств для нас не является окончательным, то есть единственно верным. Мы определяем его основное значение как отработку наиболее оптимальной технологии диагностики инновационной личности на основе модификации стандартизированных опросников и методик. Что, в конечном счете, позволит нам создать более эффективный научный инструмент решения практических задач работы с инновационным потенциалом личности и использовать этот ресурс для высоко продуктивной деятельности современных организаций.

Список использованной литературы

1. Настольная книга практического психолога/Сост. С.Т. Посохова, С.Л. Соловьева. - М.: АСТ: ХРАНИТЕЛЬ; СПб.: Сова, 2008. - 671 с. (с.181-197)
2. Методика изучения структуры темперамента Я.Стреляу (адаптация Н.Н.Даниловой, А.Г.Шмелева) / Практикум по психодиагностике личности. Ред. Н.К.Ракович. – Минск, 2002.
3. Батаршев, А.В. Диагностика черт личности и акцентуаций. Практическое руководство / А.В. Батаршев. – М.: Психотерапия, 2006. – 288 с.
4. Методика «Q -сортировка» (В.Стефансон) // Психологические тесты / Под ред. А.А.Карелина: В 2т. – М., 2001. – Т.2. С. 65-69.
5. Лазурский А.Ф. Избранные труды по психологии [Текст]: избранные труды / А.Ф. Лазурский. – М.: Наука. 1997. – 446 с.
6. Зверков А.Г. Диагностика волевого самоконтроля (опросник ВСК) / А.Г. Зверков, Е.В. Эйдман // Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. – М.: МГУ, 1990. – С. 116-124.
7. Шапкин С.А. Опросник мотивации достижения: новая модификация // Психологический журнал, Том: 21, Номер: 2, Год: 2000 Стр: 113-127
8. Стрижова Е.А., Гусев А.Н. Диагностика трудовой мотивации: опыт разработки методики // Национальный психологический журнал - 2010. - №1(3) - С.128-133.
9. Шмелев А. Г. Психодиагностика личностных черт.—СПб.: Речь,

2002.— 480 с

10. Савенков А.И. Социальный интеллект как проблема психологии одаренности и творчества / А.И. Савенков // Психология. Журнал Высшей школы экономики. - 2005. -Т.2. -№4. -С. 94-101.

11. Шапкин С. А. Экспериментальное изучение волевых процессов. М.: Смысл; ИП РАН, 1997. —140 с.

12. Аксеновская Л.Н. Ордерная платформа изменений организационной культуры: как управлять творчеством в организациях// Организационная психология: люди и риски. Материалы IV Международной научно-практической конференции. 10-11 мая 2013 г.- Саратов: ИЦ “Наука”, 2014 г.- 384 с.- С. 12-17 (на рус. и англ. яз.).

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПЕРЕВОДА РАБОТНИКОВ В ФОРМАТ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ: ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ, ПРОКРАСТИНАЦИЯ И ДРУГИЕ ФАКТОРЫ РАБОТЫ В УСЛОВИЯХ НОМЕ-OFFICE

*Кравцова А.К.,
кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии
личности факультета психологии,
СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

В статье обсуждаются этапы внедрения формата дистанционной работы в организации, с учетом социально-психологических аспектов восприятия и взаимодействия работников. Проводится кросс-дисциплинарный анализ этих этапов, с позиции организационной психологии, менеджмента и управления персоналом. Перевод в формат дистанционной работы рассматривается как частный случай организационных изменений с демонстрацией методологии работы организационного психолога, в контексте Home-office как разновидности социальной изоляции, с приведением практических рекомендаций по уменьшению рисков в процессе организации этого процесса для работников организации (прокрастинация, управление временем, эмоциональный интеллект).

Ключевые слова: организационные изменения, прокрастинация, эмоциональный интеллект, организационная культура, home-office, дистанционный формат работы.

Annotation: The article discusses the stages of implementing the distance work format in the organization, taking into account the socio-psychological aspects of employee perception and interaction. A cross-disciplinary analysis of these stages is carried out from the perspective of organizational psychology, management and personnel management. The transfer to the distance work format is considered as a special case of organizational changes with a demonstration of the methodology of organizational psychologist work, and in the context of Home-office as a type of social isolation, with practical recommendations for reducing risks in the process of organizing

this process for employees of the organization (procrastination, time management, emotional intelligence etc.).

Keywords: organizational changes, procrastination, emotional intelligence, organizational culture, home-office, remote work format.

Период изоляции с психологической точки зрения очень сложен. Проведено множество экспериментов, которые подтверждают повышение тревожности, экспрессивности и даже появление галлюцинаций у человека в условиях социальной и сенсорной изоляции (Д.Хэбб, Г. Харлоу). С точки зрения эволюции- это объясняется тем, что групповое существование всегда помогало человеку выживать, поэтому без социальной поддержки даже в наши дни, на уровне базовых инстинктов, у *homo sapiens* появляется неосознанное ощущение угрозы гибели. Также, если нет социального отражения того, насколько адекватны собственные эмоции, человек начинает испытывать дезориентацию (Г.Харлоу, Т. Куперс). Важно обратить внимание и на восприятие времени в условиях изоляции и социальной депривации. Исследования в области морской медицины и космической психологии указывают на то, что в этих условиях человек субъективно воспринимает время не так, как в обычной жизни. Например, одна минута времени в изоляции, субъективно воспринимается как пять, суточный ритм перестраивается на 48 часовой, из которых 36 часов бодрствования, 12 часов сна (М.Сиффре, М.Монталбини). Длительный период изоляции является фактором риска возникновения пограничного расстройства личности и ПТСР (Г.Т.Красильников, Т. Милон). Стресс от изоляции, от необходимости ограничить свою жизнь пространством собственного дома и самыми близкими людьми сейчас испытывают не только супруги, родители и дети, но и работники вместе со своими работодателями. В связи с этим многие компании столкнулись со сложностями перехода на формат дистанционной работы. По настоящий момент ориентируясь на объективные показатели (упущенная прибыль, количество ошибок во взаимодействиях, неуправляемая текучесть персонала, неэффективность работников), становится очевидно, что без учета социально-психологических факторов невозможно внедрить дистанционные элементы управления, даже при наличии проработанных бизнес процессов.

Рассмотрим переход на формат дистанционной работы и организации home-office с точки зрения анализа организационной культуры 4 коммерческих предприятий, численностью от 300 до 2500 человек.

С точки зрения системного подхода, организационная культура - это совокупность определенных элементов, которые поддаются анализу. Возможно привести авторскую классификацию этих элементов, исходя из различных подходов к пониманию организационной культуры, по следующим уровням:

1. Лидер - основа организационной культуры, ее создатель, обычно это собственник, участвующий в управлении, или высший менеджер, объединяющий в себе -индивидуально-психологические характеристики, связанные с уверенностью, ответственностью, инициативностью, адаптивностью, самостоятельностью, эмоционально-волевой регуляцией;
-навыки управления групповой динамикой;
-стратегический уровень мышления, при высоких показателях успешного решения оперативных задач.

На данном уровне анализируются и происходят внедрения изменений в такие элементы как стиль руководства(К.Левин), модель управленческих взаимодействий(Л.Н.Аксеновская), роль женщин и мужчин в руководстве (Г.Хофштеде), модель кадрового менеджмента (Т.Ю.Базаров, Б.Л.Еремина), статусные привелегии (Э.Шейн),

2. Работник - изучаются характер отношений между коллегами (О.Е.Стеклова),использование времени, психологические игры (Э.Берн), поведенческие (А.Бандура) и профессиональные модели, система мотивации, каналы обучения, механизмы карьеры и проч.

3. Скрепки - организационные ценности, базовые предположения (Э.Шейн), история организации, символы, мифы, ритуалы, табу.

4. Медиакультура - коммуникации между работником и организацией, организацией и внешним миром, в этот блок входит язык общения работников, способы обменом информации, декларируемые ценности, лозунги, фирменный стиль, реклама и др.

5. Организация - уровень восприятие организации, как отдельной целостной единицы, рассматриваются миссия, идеал, стратегия, базовые цели, стандарты, структура, критерии эффективности и проч.

Все эти элементы рекомендуется анализировать при внедрении организационных изменений, разновидностью которых является перевод компании на дистанционный формат взаимодействия работников.

К.Левин говорил о наличии движущих и сдерживающих сил, образующих «квазиустойчивое» состояние. Чтобы внести изменение в организацию, необходимо нарушить «равновесие», стимулируя движущие силы, к которым можно отнести чувство гордости сотрудника от выполнения задачи, мотивацию или давление руководства, высокое развитие навыков и наличие опыта в выполнении задач и проч., и блокируя сдерживающие, такие как усталость персонала, неформальные нормы, ограничивающие продуктивность, неприязнь к работе сотрудников и др.

При внесении дисбаланса в «квазиустойчивое» состояние, наступает эффект «размораживания» организационной культуры. При этапе «размораживания» в первую очередь надо проанализировать силы, влияющие на имеющееся «квазиустойчивое» состояние, помня о том, что принцип системности гарантирует, что изменение одного элемента, повлечёт изменение многих других. Следует проанализировать все источники сил: индивидуальный работник, рабочая группа, подсистема или подразделение, организационная система, внешнее окружение.

В рамках этого этапа необходима подготовительная работа с сопротивлением изменениям сотрудников, можно использовать методы информирования – локального (воздействие на неформального лидера, работа с «миссионерами», оповещение сотрудников в корпоративных буклетах, листовках о предстоящих изменениях), группового (конференция с управленческим составом организации, информирование и обсуждение на интернет форумах, освещение в корпоративной печати), - и вовлечение в планирование изменения работников, которых это изменение затронет. Чем меньше сотрудники информированы о происходящих изменениях, тем больше негативной информации они могут придумать при неформальных обсуждениях предстоящих изменений. Это может повлечь чувствительное сопротивление изменениям, способное вызвать финансовые потери организации, проблемы при адаптации, стимулировать текучесть кадров. Поэтому диагностика и сопротивление изменениям - одни из самых важных этапов работы консультанта в стадии «размораживания» организационной культуры.

После этапа «размораживания» следует процесс «изменения», в рамках организационного развития, принято использовать термин «вмешательство». Планируя изменение, необходимо также проанализировать все элементы системы организационной деятельности. В.Бурке и Г.Литвин выделяли следующие: внешняя среда, миссия и стратегия, организационная культура, структура, практика управления, системы (правила и процедуры), климат подразделения, знания и навыки персонала, мотивация,

индивидуальные потребности и ценности, индивидуальное и организационное выполнение работы.

Следующий этап после внесения необходимых изменений, является процесс «замораживания», то есть возвращение организацию в «квазиустойчивое» состояние. Первоначальной задачей является интеграция успешно внедрённых изменений подсистемы в систему всей организации. В рамках данного процесса, рекомендациями является также распространение информации об изменениях теперь уже как о свершившемся факте на постоянной основе, обучение и внедрение систем адаптации к внедрённым изменениям, внесение изменений в должностные инструкции и нормативные документы, создание системы получения обратной связи об изменениях и т.д.

После этого необходимо ввести положительное подкрепление произведенным изменениям и систему сопровождения внедрённых процессов, или фиксации полученных результатов. В рамках всех этих процессов необходима поддержка и непосредственное участие руководства организации, управленцев, ответственных за структурные подразделения, в которых происходят изменения, организационный климат, способствующий изменениям, позитивное отношение к предстоящим изменениям как минимум 20% исполнительского персонала. С позиции организационного психолога и специалиста по управлению персоналом процесс перевода организации на дистанционный формат работы выглядит именно так. Но что происходит в сознании работника?

Если обратиться к этапам культурного шока согласно кривой адаптации по Г.Хофштеде, после этапа очарования изменившимися условиями, наступает первый спад, обычно он имеет место в середине первой трети периода адаптации, финальный кризис наступает при необходимости выхода из измененной культуры, которая стала привычной, «шок возвращения». Следует помнить о том, что необходимо изначально оговорить с работником все сроки работы в формате изоляции на удалении и возможные исходы ситуации, лучше обозначить больший период и его уменьшать, чем несколько раз переносить период окончания, так как при переносе сроков работник испытывает дополнительный стресс.

В удаленном формате работнику сложнее структурировать свое рабочее время и разделить дом и офис, отчего падает эффективность и климат дома становится напряженный. В связи с этим рекомендуется на уровне организации закрепить обязательные ритуалы, обозначив их в структуре дня работника, а также определенные виды совещаний(утренние «пятиминутные» совещания и отчетные мероприятия) для помощи в организации рабочего процесса. Дома работника будет отвлекать от работы семья и привычный быт, для

предупреждения этих факторов также рекомендуется согласовать графики всех членов семьи и разграничить время и способы работы.

В организации очень важен корпоративный стиль одежды, который является не только визуальным признаком культуры, но и фактором идентичности сотрудника с организацией. При работе в формате Home-office очень важно также соблюдать деловой стиль одежды во время работы, это позволяет работнику разделять работу и дом, поддерживать дисциплину и психологически «отправлять себя на работу» по утрам.

Прокрастинация также является фактором риска при работе из дома в удаленном формате, работнику необходимо ставить задачи со сроками, а также вести ежедневный хронометраж.

При уменьшении физического контакта при удаленном формате работы, с точки зрения коммуникаций в первую очередь сокращается получение обратной связи от коллег, что может привести работника к дезадаптации.

Как уже говорилось выше, с точки зрения эмоций, человеку сложно воспринимать социальную изоляцию. Вместе с тем, чем более психически развит человек, чем дальше он от первобытного существа (более развита префронтальная кора), тем с большей гармонией он взаимодействует со своими эмоциями, преодолевает базовые инстинкты и испытывает большую разновидность положительных эмоций. В некоторых случаях, когда человеку становится тревожно в одиночестве, это связано не с тем, что ему не хватает других людей, а что ему плохо наедине с собой и со своими мыслями... В этом случае рекомендуется работа с эмоциональным интеллектом, она всегда начинается с развития навыков понимания собственных эмоций. Что за эмоции испытывает человек, как они называются, в какой момент возникают, что является триггером, который их вызывает. С осознания начинаются перемены.

Возвращаясь к теме изоляции, важно понимать, что сейчас время трансформаций, а трансформация может быть как дегенерацией, так и развитием. Многие люди в изоляции испытывают нервный срыв, существовала даже аналогичная китайская пытка в одиночной камере(которая включала и сенсорную изоляцию). При этом есть и примеры людей, которые успешно преодолели изоляцию. Например знаменитый психолог Виктор Франкл, который выжил в концлагере благодаря смыслам, которые он нашел в своем существовании, дисциплинированные военные, некоторые ученые, которые продолжали в заточении заниматься наукой и выходили в здравом уме, мореплаватели, которые могли осуществлять кругосветные путешествия в одиночестве. Сейчас мир замер, многие становятся дезориентированы, но остаются и те, которые продолжают двигаться в

определенном ритме, занимаются саморазвитием, открывают новые грани семейных отношений, ищут гармонию, конструктивно восполняют ресурсы, с вниманием и интересом наблюдают за своими эмоциями, структурируют и меняют реальность в которой существуют. Задача организаций в наши дни создать для своих работников благоприятные условия работы в дистанционном формате, чтобы по окончании кризиса быть на лидирующих позициях.

ОЦЕНКА «МЯГКИХ НАВЫКОВ» СТУДЕНТОВ - БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ

*Исаева О.М.,
кандидат психологических наук, доцент,
Нижегородский филиал НИУ Высшая школа экономики
(Нижний Новгород, Россия)*

*Савинова С.Ю.,
кандидат психологических наук, доцент,
Нижегородский филиал НИУ Высшая школа экономики
(Нижний Новгород, Россия)*

Цель исследования: провести оценку сформированности «мягких навыков» (soft skills) у студентов - будущих менеджеров. *Дизайн исследования.* Оценка soft skills будущих менеджеров (целеустремленность, коммуникабельность, критическое мышление, креативность, гибкость мышления) проходила с использованием методов психологической диагностики: Анаграммы (А. Зак), Диагностика мотивации достижения (А. Мехрабиан), Тест креативности Торренса (Э.П. Торренс), Тест на критическое мышление (Ю.Ф. Гуцин), диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК). В исследовании приняло участие 390 человек - студентов факультета менеджмента НИУ «Высшая школа экономики» - Нижний Новгород. *Результаты.* Диагностика уровня развития soft skills будущих менеджеров, проведенная с помощью методов психологической диагностики, показала высокий уровень развития «коммуникабельности» у 86% студентов и высокий уровень развития «критического мышления» у 89,23% респондентов. Для 95,9% студентов характерен низкий уровень развития «целеустремленности». Около половины студентов имеют низкие показатели по «гибкости мышления» (41,03%) и «креативности» (54,87%), вторая половина отличается средним уровнем развития этих soft skills (58,97% и 45,13% соответственно).

Ключевые слова: мягкие навыки (soft skills), графология, целеустремленность, креативность, критическое мышление, гибкость мышления, коммуникабельность

Abstract

Purpose. To evaluate future managers' soft skills using psychological methods and graphology.

Design. Future managers' soft skills (determination, communicability, critical thinking, creativity, flexibility of thinking) was evaluated by methods of psychological diagnostics. 390 students from the department of Management at National Research University Higher School of Economics in Nizhny Novgorod took part in the study.

Results. Diagnostics of the level of future managers' soft skills development, carried out by psychological methods, showed a high level of development of "communicability" in 86% of students and a high level of development of "critical thinking" in 89.23% of respondents. 95.9% of students were characterized by a low level of development of "purpose." About half of students had low rates for "flexibility of thinking" (41.03%) and "creativity" (54.87%), all the other students had average levels of development of these soft skills (58.97% and 45.13% respectively).

Keywords: soft skills, graphology, commitment, creativity, critical thinking, flexibility of thinking, communicability

Введение

В последнее десятилетие руководители и HR – менеджеры компаний все больше заинтересованы в персонале, обладающем развитыми soft skills («мягкими навыками»). Данный феномен связан с глобальными мировыми трендами развития экономики и бизнеса: глобализацией, внедрением цифровых технологий, использованием больших данных, интеграцией смежных сфер деятельности [19]. Эти тенденции приводят к тому, что приобретаемые в вузах профессиональные компетенции быстро устаревают, требуют постоянного обновления, иногда даже отходят на второй план при оценке кандидатов, претендующих на место в компании. «Мягкие навыки», напротив, становятся широко востребованными, т.к. позволяют эффективнее развиваться в профессии. Высокий уровень развития soft skills воспринимается работодателями как предиктор успешности в профессиональной деятельности выпускников. Исследования «мягких навыков» ведется в нескольких направлениях.

Первая группа исследований посвящена изучению феномена soft skills: сути понятия soft skills, перечню навыков, которые могут быть к ним отнесены, взаимосвязи «мягких навыков» со способностями личности [13, 16, 17].

Вторая группа исследований рассматривает soft skills в контексте профессиональной деятельности менеджеров. Исследователи связывают наличие развитых «мягких навыков» у руководителей среднего и малого бизнеса с показателями эффективности компании, в том числе, ростом доходов, расширением компании, эффективным управлением [4,12,15,18]. В ряде исследований доказано, что экстраверсия, открытость опыту и доброжелательность являются ключевыми характеристиками, необходимыми руководителю крупного бизнеса для планирования и внедрения эффективных стратегий в

интернациональном масштабе и выходу на зарубежные рынки [10]. Для успешных переговоров важны доброжелательность и амбициозность [9, 18]. Эффективность управления в проектной деятельности непосредственно связана с уровнем развития личностных навыков руководителя проектов. Основными предикторами успешности проекта являются высокоразвитые командные навыки, взаимоотношения со стейкхолдерами, навык управления конфликтами, коммуникабельность, лидерство [20]. В свою очередь, эффективность работы команды, ее сплоченность во многом зависит от уровня развития эмоционального интеллекта членов команды [11]. Для высокой производительности менеджеров в сфере продаж важны их личностные характеристики: открытость опыту и добросовестность [14].

Третья группа исследований посвящена изучению возможности оценки и развития soft skills, в том числе руководителя [1, 2, 5, 7].

В нашем исследовании «мягкие навыки» (soft skills) рассматриваются как *надпрофессиональные навыки, которые не связаны напрямую с профессиональной деятельностью, но способствуют ее результативности.* Основное содержание оцениваемых у студентов мягких навыков отображено в Таблице 1.

Таблица 1

Содержание «мягких навыков» (soft skills)

«Мягкие навыки» (soft skills)	Содержание
Целеустремленность	Наполнение собственной жизни смыслами, постановка индивидуальных целей и сознательное стремление к их достижению
Креативность	Проявление творчества в работе, создание новых и конкурентоспособных идей для достижения успеха в деятельности
Коммуникабельность	Налаживание и поддержание связей с людьми различного статуса, независимо от уровня близости, знакомства
Гибкость мышления	Быстрое реагирование на факторы внешней окружающей среды, предложение вариантов решения сложных ситуаций, обдумывание одновременно нескольких параллельных идей, изменение шаблонов и алгоритмов мышления
Критическое мышление	Обработка, анализ и осмысление существующей информации, ее оценка с точки зрения обоснованных критериев, применение полученных результатов для дальнейшего решения сложных ситуаций

Целью нашего исследования стала оценка сформированности «мягких навыков» (soft skills) у студентов НИУ ВШЭ – Нижний Новгород с помощью методов психологической диагностики

Дизайн исследования

Оценка степени развития soft skills студентов проводилась с использованием методов психологической диагностики, доказавших свою надежность и валидность в оценке личностных особенностей: Диагностика мотивации достижения А. Мехрабиана, Тест креативности Э.П. Торренса (тест Закончи рисунок), Анаграммы А.Зака, Тест на критическое мышление в адаптации И.И. Ильясова, Ю.Ф. Гущина, Тест - диагностика коммуникативной социальной компетентности – КСК [3, 6, 8].

Полученные данные были обработаны с помощью методов математического анализа с применением программы SPSS 25.0

Выборка исследования

В исследовании приняло участие 390 человек - студентов факультета менеджмента (97% всех обучающихся на факультете студентов) НИУ «Высшая школа экономики» - Нижний Новгород. Возраст студентов – 17-22 года (ср.зн. – 19,66). Распределение студентов по курсам и полу представлены в таблице 2.

Таблица 2

Выборка исследования (студенты факультета менеджмента НИУ «Высшая школа экономики» - Нижний Новгород)

Пол	Всего		1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Женский	273	70,7	78	68,4	82	78,1	57	70,4	56	62,2
Мужской	117	29,3	36	31,6	23	21,9	24	29,6	34	37,8
Всего	390	100,0	114	100,0	105	100,0	81	100,0	90	100,0

Результаты исследования

Результаты оценки soft skills с помощью методов психологической диагностики представлены в таблице 3.

Таблица 3

Результаты оценки soft skills студентов с помощью методов психологической диагностики

Перечень «Soft skills»	Мин. значение	Макс. значение	Ср. значение	Ст. отклонение
Гибкость мышления	4	41,5	18,44	6,51
Целеустремленность	63	180	129,95	20,69
Креативность	1	19	6,67	3,42
Критическое мышление	0	13	8,42	2,24
Коммуникабельность	0	19	12,18	3,69

Значимых различий между молодыми людьми и девушками, а также студентами разных курсов по итогам диагностики, проведенной с помощью психологических методов, не обнаружено.

Таблица 4

Представленность результатов оценки soft skills студентов с помощью методов психологической диагностики (по уровням)

Soft skills	Низкий уровень, %	Средний уровень, %	Высокий уровень, %
Гибкость мышления	41,03	54,36	4,61
Целеустремленность	95,90	0	4,10
Креативность	54,87	41,03	4,10
Критическое мышление	10,77	85,13	4,10
Коммуникабельность	13,59	54,36	32,05

Как показывают результаты исследования, наиболее развитым у студентов оказался такой «мягкий навык» как «коммуникабельность» (32,05% студентов имеет высокий, 54,36% - средний уровень ее развития), что характеризует студентов как открытых, легких, общительных, умеющих устанавливать контакты, поддерживать связи и налаживать общий язык с людьми различного статуса и независимо от уровня близости, знакомства.

«Критическое мышление» у подавляющего числа студентов (89,23%) хорошо развито. Студенты умело анализируют имеющуюся у них информацию, критически ее осмысливают для дальнейшего решения сложных ситуаций.

Чуть больше половины (58,97%) опрошенных отличаются гибким умом, хорошо развитой «гибкостью мышления», наряду с тем, что 41,03% студентов имеют низкий уровень ее развития.

Низкие показатели по «креативности» у 54, 87% студентов говорят о неспособности большинства студентов проявлять творчество, генерировать идеи, достигать успеха. Наряду с этим, 45,13% респондентов показали средние значения развития творческих способностей.

Практически все студенты – участники исследования (95,90%) отличаются низкими показателями по «целеустремленности», что описывает респондентов как не способных сознательно наполнять собственную жизнь смыслами, ставить перед собой цели и достигать их.

Значимых различий между девушками и молодыми людьми, а также студентами разных курсов нами обнаружено не было, что позволяет рассматривать данные в совокупности и составить общий профиль будущих менеджеров.

Заключение

Результаты проведенного эмпирического исследования позволяют составить профиль студентов – будущих менеджеров и наметить пути развития необходимых для профессиональной деятельности soft skills

Список использованной литературы

1. Бацунов С.Н., Дереча И.И., Кунгурова И.М., Слизкова Е.В. (2018). Современные детерминанты развития soft skills. *Концепт*, 4, 12-21.
2. Беркович М.И., Кофанова Т.А., Тихонова С.С. (2018). Soft skills (мягкие компетенции) бакалавра: оценка состояния и направления формирования. *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление*, 4, 63-68.
3. Волков Е.Н. (2015). Тесты критического мышления: вводный обзор. *Психологическая диагностика*, 3, 5-23.
4. Денисов А.Ф., Цыбова В.С. (2018). "Мягкие" и "жесткие" качества лидера компании. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент*, 17 (3), 275-296.
5. Федорчук Ю.М. (2019). Уровень soft skills как индикатор профессиональной успешности современного руководителя образовательной организации. В сб.: *Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы*. Материалы XII Международной научно-практической конференции: в 2 частях. (110-114). Российский университет дружбы народов.
6. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. (2002). *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. М.

7. Чуланова О.Л. (2017). Социально-психологические аспекты управления: эмоциональная компетентность руководителя в структуре soft skills (значение, подходы, методы диагностики и развития). *Интернет-журнал «Науковедение»*, 9 (1).
8. Шабалина М.Р. (2013). Развитие гибкости мышления студентов в процессе решения задач. *Педагогика. Общество. Право*, 4 (8), 48-54.
9. Aichi, Y., Bassiri, M., Benmokhtar, S., & Belouaad, S. (2018). The digital assessment center and the evaluation of soft skills. *Asia Life Sciences*, 1, 35-42.
10. Anwar, M., Shah, S.Z.A., & Khan, S.Z. (2018). The role of personality in SMEs internationalization: empirical evidence. *Review of International Business and Strategy*, 28 (2), 258-282.
11. Black, J., Kim, K., Rhee, S., Wang, K., & Sakchutchawan, S. (2018). Self-efficacy and emotional intelligence: Influencing team cohesion to enhance team performance. *Team Performance Management*, 25 (1/2), 100-119.
12. Hanifzadeh, F., Talebi, K., & Sajadi, S.M. (2018). The analysis of effect of aspiration to growth of managers for SMEs growth case study: Exporting manufacturing SMEs in Iran. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 10 (2), 277-301.
13. Mahlamäki, T., Rintamäki, T., & Rajah, E. (2018). The role of personality and motivation on key account manager job performance. *Industrial Marketing Management*, 83, 174-184.
14. Neter, E., & Ben-Shakhar, G. (1989). The predictive validity of graphological inferences: A meta-analytic approach. *Personality and Individual Differences*, 10, 737-745.
15. Palmer, C., Niemand, T., Stöckmann, C., Kraus, S., & Kailer, N. (2019). The interplay of entrepreneurial orientation and psychological traits in explaining firm performance. *Journal of Business Research*, 94, 183-194.
16. Rao, M. S. (2018). Soft skills: Toward a sanctimonious discipline. *On the Horizon*, 26 (3), 215-224.
17. Ricchiardi, P., & Emanuel, F. (2018). Soft skill assessment in higher education. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies*, 18, 21-53.
18. Sharma, S., Elfenbein, H.A., Foster, J., & Bottom, W.P. (2018). Predicting Negotiation Performance from Personality Traits: A field Study across Multiple Occupations. *Human Performance*, 31 (3), 145-164.
19. The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. World economic forum. (2016). URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf (дата обращения: 10.02.2020).
20. Wanivenhaus, H., Kovač, J., Žnidaršič, A., & Vrečko, I. (2018). Vienna construction projects: Redirection of project management critical success factors - more focus on stakeholders and soft skills development. *Lex Localis*, 16 (2), 337-359.

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В СЛУЖЕБНЫХ КОЛЛЕКТИВАХ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ РЕСПУБЛИКИ УГАНДА

*Хвеженко С.П.,
кандидат психологических наук, доцент кафедры юридической
психологии,
Санкт-Петербургский университет МВД России
(Санкт-Петербург, Россия)*

*Питер Лукунгу
слушатель факультета подготовки иностранных специалистов,
Санкт-Петербургский университет МВД России
(Санкт-Петербург, Россия)*

В статье рассматривается ряд факторов, оказывающих влияние на социально-психологический климат в коллективах правоохранительных органов Республики Уганда. В качестве основных причин определяющих социально-психологическую благоприятность отношений в служебных подразделениях органов внутренних дел выделяются стиль руководства, характер коммуникаций в, процессуальная справедливость и благополучие сотрудников.

Resume: The article discusses a number of factors that influence the socio-psychological climate in the teams of law enforcement agencies of the Republic of Uganda. The main reasons for determining the socio-psychological favorableness of relations in the service units of the internal affairs bodies are management style, the nature of communication, procedural justice and well-being of employees.

Ключевые слова: социально-психологический климат, стиль руководства, характер коммуникаций, процессуальная справедливость, благополучие сотрудников, психологическая служба.

Keywords: socio-psychological climate, leadership style, nature of communications, procedural justice, well-being of employees, psychological service.

Исторически большинство племен в Республике Уганда являются потомками этнической группы Банту (Bantu), которая имеет родственные связи с южноафриканскими племенами. В общении этих людей термин «социально-психологический климат» приписывается исконному слову «Убунту» (Ubuntu). Ubuntu - это термин Нгуни Банту (Nguni Bantu), означающий «человечество» [8]. Часто он переводится как «я есть, потому что мы есть», или «человечество по отношению к другим». Переводы как термина Убунту, так и термина «социально-психологический климат» охватывают семантическое поле «человеческая природа, гуманизм, нравственность, духовная совместимость, человечность, добродетель, сердечность, доброта». Грамматически слово Убунту объединяет корень -ntu «человек,

человеческое существо» с классом 14 ubu - префикса формирования абстрактных существительных, что означает построение лучшего человечества, которым мы можем поделиться в дни мира.

Феномен создания, развития и поддержания социально-психологического климата в Республике Уганда является исторически и приоритетным не только для правоохранительных органов, но и для страны в целом, поскольку он является одним из основных столпов, на которых строится управление суверенного государства, его демократическая направленность, а также коллективные убеждения, ценности, восприятие, установки, стремления и бытие народа. Официально это прописано в преамбуле национальной Конституции 1995 года: «Мы, народ Уганды, вспоминая нашу историю, которая характеризовалась политической и конституционной нестабильностью; признавая нашу борьбу против сил тирании, угнетения и эксплуатации; стремимся построить лучшее будущее путем установления социально-экономического и политического порядка на основе народной и прочной национальной Конституции, основанной на принципах единства, мира, равенства, демократии, свободы, благоприятной социальной атмосферы, социальной справедливости и прогресса» [2].

Опыт показывает, что, если сотрудники правоохранительных органов работают при благоприятном социально-психологическом климате (СПК), они более склонны доверять и чувствовать обязанность подчиняться своим руководителям, имеют меньше причин для психоэмоционального расстройства, и менее склонны быть циничными и недоверчивыми по отношению к миру в целом и коллективам, в которых они работают, в частности. Эти эффекты тесно связаны со стилями руководства, характером коммуникаций, психологической совместимостью членов служебного коллектива, характером выполняемой деятельности, процессуальной справедливостью, благополучием сотрудников.

СПК коллектива рассматривается как совокупность социально-психологических процессов и явлений в организации, определяющих характер межличностных отношений, вектор групповых отношений и состояний, общность коллективного мнения и внутригрупповые традиции. Это одна из ведущих характеристик организационной культуры, созданная общим чувством пространства, стилем общения между сотрудниками и моделью их поведения в организации.

Система правоохранительных органов Республики Уганда призвана обеспечивать правоприменение и правопорядок в соответствующих сферах общества, что делает вопросы служебного поведения и СПК в коллективах сотрудников полиции актуальны [2]. Социально-психологические явления в коллективах правоохранительных органов влияют на отношения сотрудников как к

своему подразделению, так и на поставленные служебные задачи и цели. Удовлетворенность сотрудников выполняемой работой, во многом зависит от того, как их руководители к ним относятся. В рамках профессиональной деятельности полиции СПК рассматривается как индивидуальное восприятие сотрудником рабочей среды, его удовлетворенность работой на основе трех основных самооценочных характеристик - эмоционального состояния, самоэффективности и ориентации на личные достижения.

Рассматривая стиль руководства, как один из основных факторов, влияющих на СПК, можно отметить, что в настоящее время в подразделениях правоохранительных органов Республики Уганда постепенно меняются методы, приемы и средства влияния руководителей на служебные коллективы. Происходит, переход от авторитарного стиля, который в основном доминировал ранее, к более эффективному подходу управления. Сегодня многие руководители начинают использовать преимущества трансформационного подхода, а не полагаться исключительно на авторитарный подход, который длительное время применялся в правоохранительных органах Республики Уганда.

Трансформационное лидерство фокусируется на подходе «ориентированном на сотруднике», который призван вдохновлять подчиненных, расширять их возможности и мотивировать личный состав. Руководители, следуя трансформационному подходу, работают с подчиненными, придерживаясь общего видения целей организации, поощряя инновации и творческий подход сотрудников к достижению этих целей. Такие руководители учитывают уникальные потребности, навыки и мотивацию каждого человека, а также используют политику «открытых дверей», чтобы облегчить открытое общение и взаимодействие.

Ведомственная структура управления полицией Республики Уганда, включает более двадцати отделов (дирекций), каждый из которых возглавляет директор. Коммуникация внутри управления является важным средством достижения благоприятного СПК в служебных коллективах [1]. В тоже время, на сегодняшний день одной из главных остается проблема эффективных систем связи, используемых в процессе взаимодействия на всех уровнях в правоохранительных органах Республики Уганда. Коммуникация - это процесс передачи сигналов, благодаря которому руководители влияют на подчиненных и, в свою очередь, находятся под их влиянием. Она включает в себя широкое поле обмена мыслями, идеями, взглядами, которые в первую очередь предназначены для изменения человеческого поведения. Можно выделить три этапа этого процесса. Первый - кто-то в коллективе должен инициировать сообщение, второй - кто-то должен

передать его от источника к месту назначения и третий - сообщение должно оказать влияние на получателя. В ходе этих шагов существуют возможности для неправильного толкования информации и недопонимания ее.

В основном процесс общения между сотрудниками служебных коллективов правоохранительных органов Республики Уганда, является открытым [9]. Большинство коммуникаций проходит либо по официальным каналам, в соответствии с организационной структурой департамента, либо по неформальным, которые являются незапланированными каналами связи, действующими отдельно от формальной структуры. Хорошее администрирование подразумевает наличие четких каналов передачи информации, содержащей мнения и взгляды всех членов служебного коллектива, как вертикально, так и горизонтально по всей структуре правоохранительных органов Республики Уганда. Для этого нужно, чтобы департамент полиции при работе с информацией опирался на разумные принципы организации коммуникации.

Хорошая система связи обеспечивает средства для передачи информации от начальника служебного коллектива на все уровни ведомственной иерархии с возвратом информации, означающей получение поставленных задач подчиненными и их выполнение. Начальник подразделения должен быть уверен, что его указания получили подчиненные, и что они правильно их интерпретируют и исполняют. Связь не может считаться результативной до тех пор, пока получатель не поймет информацию, и не будет мотивирован ее выполнять. Благодаря эффективному каналу информации руководители правоохранительных органов Республики Уганда могут получать также и обратную связь о том, как подчиненные оценивают решения и приказы, поступающие свыше.

Коммуникация - это двусторонний процесс. Чтобы принять правильное решение, сотрудник правоохранительных органов должен иметь доступную информацию и соответствующие знания [7]. Обеспечивая беспрепятственный поток необходимой информации к месту принятия решений, руководители правоохранительных органов Республики Уганда могут быть уверены, что решения будут поняты правильно. Предоставление подчиненным права общаться с высшими должностными лицами правоохранительных органов Республики Уганда дает им возможность снять эмоциональную напряженность и информационную нагрузку, что, в свою очередь, благоприятно влияет на СПК [4].

Когда внутри организации поддерживается благоприятный климат, сотрудники лучше принимают организационные ценности и

более мотивированы, к саморазвитию в соответствии с общим духом организации. Внутренний климат является индикатором, с помощью которого руководство может регулировать принятие организационной культуры своими сотрудниками, что в конечном итоге ведет к более эффективной работе организации.

Одним из важных факторов, влияющих на СПК внутри служебных коллективов является процессуальная справедливость как критерий, по которому сотрудники оценивают на сколько справедливо относятся к ним их организация, их руководители и коллеги [3]. Нужно отметить, что сотрудники больше внимание уделяют справедливости процесса принятия решений, а не результатам этих решений. Хотя оба этих показателя важны.

СПК, как организационный фактор, имеет два аспекта: фактор межличностных отношений и фактор принятия решений. Во-первых, сотрудники ожидают, что их организация будет относиться к ним с достоинством и уважением. Они хотят, чтобы руководители были заботливыми и доброжелательными. Во-вторых, сотрудники ожидают, что руководители будут принимать справедливые решения, основанные на фактах, а не решения, основанные на личных пристрастиях. Это дает сотрудникам возможность участвовать в процессе принятия решений, понимать почему было принято конкретное решение, а также обжаловать решения, которые они считают неправильными.

Полицейские занимают особую роль в обществе, которая включает в себя полномочия по регулированию поведения граждан [4]. Когда сотрудники берут на себя эту роль, то есть, идентифицируют себя как офицер полиции, они усваивают ценности профессии и, следовательно, с большей вероятностью будут уверены в авторитете, заключенном в ней. Содействуя идентификации сотрудников с организацией, процедурно справедливый внутренний климат облегчает процесс их самолегитимации.

Легитимность - это суждение о законности власти и полномочий, которыми обладает организация или частное лицо. Когда люди считают власть легитимной, они принимают общие ценности и согласие относительно того, как власть должна использоваться. Это приводит к чувству долга по отношению к власти, принятию того, что ее директивам следует подчиняться. Организационная легитимность имеет важное значение для внутренней работы полицейских управлений [4]. Когда сотрудники считают, что их командиры являются легитимными, они более склонны соблюдать правила

установленные руководством и придерживаться соответствующей политики.

Содействие легитимности благотворно не только для внутренней работы департамента полиции, но и для всего общества [9]. Так как реформы, направленные на улучшение отношений между полицией и гражданами, могут не работать из-за разногласий между высшим руководством правоохранительных органов и рядовыми сотрудниками. Легитимность облегчает принятие приоритетов организации, поэтому если сотрудники считают своих руководителей легитимными, они будут более мотивированы придерживаться политики реформ и взаимодействовать с гражданами так, как установлено полицейской организацией.

Практика проведения психологической работы в правоохранительных органах России и ряда других стран показывает, что немаловажную роль в поддержании благоприятного СПК играет психологическая служба. Результатами работы, проводимой психологами является формирование здорового СПК в служебных коллективах органов внутренних дел, оптимизация морально-психологического состояния сотрудников, поддержание его на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность. Создание психологической службы в правоохранительных органах Республики Уганда может оказать значительную помощь руководителям в управленческой деятельности.

Список использованной литературы

1. Дирекция Полицейских Сил Уганды [Электронный ресурс]. -Режим доступа: URL: <https://ugfacts.net/uganda-police-directorates/>
2. Дирекция полиции Республики Уганда [Электронный ресурс]. -Режим доступа: URL: <https://www.upf.go.ug/directorate/>
3. Закон о полиции Республики Уганда [Электронный ресурс]. -Режим доступа: URL: <https://www.upf.go.ug/download/the-police-act/>
4. Кодекс поведения полиции Республики Уганда [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <https://ugfacts.net/uganda-police-code-conduct/>
5. Конституция Республики Уганда [Электронный ресурс]. -Режим доступа: URL: <https://ulii.org/ug/legislation/consolidated-act/0>
6. Официальный сайт Полицейских Сил Уганды [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <https://www.upf.go.ug/>
7. Профотбор и профессиональная подготовка [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <https://ugfacts.net/uganda-police-recruitment/>
8. Убунту – “Ubuntu” [Электронный ресурс]. -Режим доступа: URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Ubuntu_philosophy.
9. Уставы и регламент полиции Республики Уганда [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <https://ugfacts.net/uganda-police-force-standing-orders/>

БУЛЛИНГ СО СТОРОНЫ УЧЕНИКОВ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ УЧИТЕЛЕЙ¹¹

*Кошеленко К. С.,
психолог-практик
(Санкт-Петербург, Россия)*

*Чикер В.А.,
кандидат психологических наук, доцент,
Санкт - Петербургский государственный университет
(Санкт-Петербург, Россия)*

В статье рассматривается малоизученная в России проблема буллинга учителей со стороны учеников, приводится краткий теоретический анализ вопроса. Дается определение буллинга учеников по отношению к учителям. Приводятся результаты исследования о связи буллинга со стороны учеников с профессиональным выгоранием учителей в одной из школ России.

Ключевые слова: буллинг, травля, издевательства над учителями, профессиональное выгорание

По определению норвежского психолога D. Olweus «буллинг» - это преднамеренное систематически повторяющееся агрессивное поведение, включающее неравенство социальной власти и физической силы субъектов социального взаимодействия [1]. Еще в 80-х гг. прошлого века Д. Олвеус провел анонимное исследование буллинга среди учеников в школе и с тех пор буллинг и его проявления остаются актуальной темой психологических исследований.

Между тем, вопрос буллинга учителей со стороны учеников изучен не достаточно. Имеющиеся зарубежные исследования позволяют сделать вывод о глобальности явления и его распространенности, а малое количество отечественных исследований проблемы свидетельствуют об актуальности и новизне исследовательской работы [2,3,4,5].

В рамках нашего исследования мы придерживались того, что под буллингом со стороны ученика по отношению к учителю понимаются *повторяющиеся акты агрессивного поведения ученика, направленные против учителя, которые причиняют ему физический, психологический, эмоциональный или профессиональный вред, и характеризуются дисбалансом власти, включающей любые действия или бездействие и, в том числе, единичные акты подобного поведения, которое учитель воспринимает как издевательства.*

¹¹ Статья подготовлена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, № гранта 19-013-00560

Расширение знаний о буллинге учителей со стороны учеников способствует улучшению качества профессиональной школьной среды - снижению стресса, профессионального выгорания у учителей, и, как итог - повышению качества среднего школьного образования. Эффективное преодоление ситуаций буллинга позволяет учителю в большей степени сконцентрироваться на передаче знаний, а не на противостоянии буллингу и «выживании» в агрессивной детской среде. Это способствует повышению уровня и качества жизни педагога, улучшению эмоциональной и психологической атмосферы в школьных коллективах в целом.

Буллинг со стороны учеников по отношению к учителям это не только межгрупповые взаимоотношения между учителем и учениками, но еще и процесс взаимодействия внутри учительского коллектива, когда одни становятся жертвами буллинга, а другие нет. Ряд исследований показывает, что учителя, которые обращались за психологической помощью в связи с буллингом со стороны учащихся, испытывают чувство остракизма, слабости и унижения, изоляцию со стороны коллектива [6], не получают адекватной поддержки, а также рассматриваются коллегами как некомпетентные [4]. Последствия буллинга учителей со стороны учеников выражаются в снижении качества преподавания и результатов работы учителя, его желании сменить работу [5], изменении, ухудшении (вплоть до глубоких депрессий) настроения учителя [4], а также отражаются на личной жизни учителя, учебном процессе в классе и отношениях учителя с другими людьми в обществе [6]. Моббинг и буллинг могут быть отнесены к негативным факторам накопления социального капитала организаций, к которым относятся также и учреждения образования. Это явление рассматривается как результат *неразрешенных конфликтов* разного уровня и структуры [7,8].

Все обозначенные симптомы прямо или косвенно говорят о профессиональном выгорании учителей. В связи с этим актуальным, на наш взгляд, является вопрос о связи буллинга учителей со стороны учеников и их профессионального выгорания.

В настоящее время под «выгоранием» понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы. Этот синдром, исходя из традиционной и широко принятой точки зрения, включает в себя три основные составляющие: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений [9].

Цель нашего исследования - изучение связи уровня профессионального выгорания учителей и их субъективного восприятия подверженности буллингу со стороны учеников.

Мы выдвинули *гипотезу* о том, что чем интенсивнее учитель подвергается буллингу со стороны учеников, тем сильнее выражено у него профессиональное выгорание, и наоборот.

Объектом исследования стали учителя средней образовательной школы одного из городов России. Из 59 штатных учителей школы в исследовании приняли участие 45 человек (42 женщины и 3 мужчины). Нами изучались личностные психологические характеристики учителей (профессиональное выгорание), а также формы и интенсивность буллинг-действий по отношению к учителям со стороны учеников.

Для проверки гипотезы нами применялись авторская анкета «Буллинг-действия учеников по отношению к учителям» и Опросник МВІ К. Маслач в адаптации Н.Е.Водопьяновой [9].

В авторскую анкету были включены 19 буллинг-действий, которые педагог должен был оценить по шкале от 0 до 8 баллов, в зависимости от частоты таких действий по отношению к себе. Все буллинг-действия были разделены нами на четыре группы: 1) вербальный буллинг (присваивания кличек и «дразнилки» в лицо); 2) физический буллинг (в эту группу включены деструктивные действия по отношению к личным вещам учителя и применение насилия к самому учителю); 3) моральный буллинг (в эту группу нами включены, в том числе действия, имеющие неоднозначное значение, например, обзывание и угрозы, которые также могли быть отнесены к другим группам буллинг-действий); 4) буллинг, связанный с запретами и игнорированием (игнорирование, жалобы в администрацию школы по надуманному или вовсе отсутствующему поводу и специальное нарушение дисциплины на систематической основе) [10].

В ходе исследования методом корреляционного анализа Спирмена нами было установлено, что имеется положительная статистически значимая связь между показателями общего уровня выгорания (ИСП) ($p < 0,05$), эмоционального выгорания ($p < 0,01$), деперсонализации ($p < 0,01$) и морального буллинга, а также между показателями деперсонализации ($p < 0,01$), эмоционального выгорания ($p < 0,05$) и буллинг-действиями, связанными с запретами и игнорированием.

Таким образом, группа моральных буллинг-действий имеет связь с большинством (исключая профессиональную редукцию) показателей профессионального выгорания. Можно выдвинуть вторичную гипотезу касающуюся того, что характеристики, свойственные людям с высоким уровнем деперсонализации и эмоционального истощения, например, такие как выраженный цинизм, вспышки раздражения, эмоциональные срывы [9] являются «спусковым крючком» для учеников как субъектов буллинга по отношению к учителям. И, в силу эмоционального истощения, перенапряжения, чрезмерной усталости и неспособности к

противостоянию, к защите себя - учитель становится более уязвимым перед таким буллингом со стороны учеников. Вторичная гипотеза нашла свое первоначальное подтверждение, но, на наш взгляд, нуждается в дополнительных исследованиях.

Группа показателей морального буллинга включает в себя действия, в своем большинстве затрагивающие не профессиональную сферу жизни учителя, а социальную и личную (интимную) сферы жизнедеятельности учителя: обзывания, распространение слухов, обсуждение личной жизни и другие. При этом, затрагивающим профессионализм педагога, является лишь действие в виде высказывания недовольства преподаваемой дисциплиной.

В группу показателей буллинга, связанного с запретами и игнорированием, наоборот, в большинстве включены действия, связанные с профессиональной областью деятельности учителя: жалобы в администрацию, преднамеренное нарушение дисциплины, игнорирование.

Между моральным буллингом и показателями выгорания имеется больше связей (3 из 4 возможных), чем с буллингом, связанным с запретами и игнорированием (2 из 4 возможных). Можно сделать вывод о том, что буллинг-действия в виде запретов и игнорирований, связанные с высокой деперсонализацией и эмоциональным выгоранием, вызываемые моральным буллингом, в совокупности этих показателей говорят о высоком уровне общего выгорания.

По результатам нашего исследования можно сказать, что *буллинг, направленный на личные и социальные сферы жизни, имеет более негативные и продолжительные последствия, чем буллинг, направленный на профессионализм.* Таким образом, гипотеза исследования подтверждена. Между тем, нельзя однозначно сказать о характере такой связи: интенсивность буллинга со стороны учеников увеличивает уровень профессионального выгорания учителей, или уровень выгорания делает учителей более подверженными буллинг-процессам? Такие аспекты и проблематика вопроса нуждаются в дополнительном исследовании.

Список использованной литературы

1. Olweus D. Bullying at school: What we know and what we can do // Cambridge, MA: Blackwell.—1993.
2. Garrett L. The student bullying of teachers: an exploration of the nature of the phenomenon and the ways in which it is experienced by teachers// Aigne. 2014. № 5. P.19-40.
3. Kivivuori J. Harassment and violence towards teachers. Helsinki: National Research Institute of Legal Policy. 1997.

4. Terry A. Teachers as targets of bullying by their pupils: a study to investigate incidence// British Journal of Education Psychology.—1998.— Т. 68 (2).—С.255-269.
5. Сапрыкина Д. И. Черненко Ю.А. Феномен буллинга в российских школах: учителя – жертвы // Коммуникации. Медиа. Дизайн. —2018.— Том 3.— №2.— С. 136-150.
6. De Wet C. Victims of educator-targeted bullying: a qualitative study // South African. 2010.
7. Почебут Л.Г., Чикер В.А., Волкова Н.В. Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации: факторы формирования и объективация [Электронный ресурс]// Организационная психология, 2018, Том 8, № 3,С.29-59. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru>
8. Чикер В.А. Моббинг как социально-психологический феномен / Социальная психология общения: теория и практика. Сер. «Научная мысль». Изд. 2. Перераб. и доп. М., «Инфра-М», 2019, параграф 3.4. С.189-207.
9. Водопьянова Н.Е. Старченкова Е.С. Синдром выгорания. – Питер – 2005.
10. Бутовская М.Л. Луценко Е.Л. Ткачук К.Е. Буллинг как социокультурный феномен и его связь с чертами личности у младших школьников// Этнографическое обозрение. — 2012. — № 5. — С. 139 – 150.

ПЕРСПЕКТИВЫ КОГНИТИВНОГО ТРЕНИНГА ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ РИСКОВ ЗАВИСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ: ЭМПИРИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ

***Фролова С.В.,**
кандидат философских наук, доцент кафедры консультативной
психологии факультета психологии,
СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

***Гордеева Ю. Ю.,**
магистрант, СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

В статье представлены результаты эмпирического исследования, показывающие, что предиктором зависти сотрудников организации является их склонность к сравнению себя с другими. Исследование проводилось с сотрудниками одной из медицинских организаций (N=63) с использованием разработанной авторской методики «Я и другие», позволяющей выявлять личностную склонность к сравнению себя с другими, и методики исследования завистливости личности Т.В. Бесковой. Авторами предложено рассматривать механизм сравнения себя с другими в качестве одного из видов когнитивного искажения. Намечены перспективы психологического тренинга, направленного на развитие у сотрудников навыков саморефлексии и самокоррекции когнитивного

искажения сравнения себя с другими в целях предупреждения негативных последствий зависти в организации.

Ключевые слова: зависть, склонность к сравнению себя с другими, когнитивное искажение, психологический тренинг.

The article describes the results of the empirical research. The findings revealed that inclination of a person to compare himself / herself to others is a predictor of envy in employees of an organization. The study involved employees of a medical organization (N=63) and relied on the authors' "I and others" method, that enables the researchers to detect inclination of a person to compare himself / herself to others, and the analysis of envy by T.V. Beskova. The authors suggest that the mechanism of comparing himself / herself to others is a type of a cognitive bias. The researchers identified the prospects of the cognitive training aimed at developing the employees' self-reflection and self-correction of the cognitive bias in which they compare themselves to others in order to prevent the negative impact of envy in the organization.

Keywords: envy, inclination of a person to compare himself / herself to others, cognitive bias, psychological training.

Явление зависти, становившееся в течение многих веков предметом философских размышлений и объектом многих сюжетов изобразительного искусства и литературных произведений, сегодня все чаще попадает в исследовательское проблемное поле современных психологов. Феномену зависти, его многоаспектности и сложности измерения посвящены ряд научных психологических монографий [1 – 7].

Несмотря на возрастающее количество исследований зависти, остаётся ещё много вопросов, связанных с разнообразием её сторон и функций, с различными её последствиями, с факторами её возникновения и участия в жизни отдельных индивидов и деятельности социальных групп, а также с выявлением психологических ресурсов регуляции негативных сторон её проявления.

В понимании психологической сущности зависти единое мнение до сих пор отсутствует. Так, например, заслуживают особого внимания обзоры самых различных психологических вариантов рассмотрения зависти, осуществленные Т.В. Бесковой и Е.П. Ильиным [1; 2]. Чаще всего в определениях зависти фигурирует описание её как враждебного чувства по отношению к объекту зависти.

Е. П. Ильин определил зависть как «отношение (острое — как эмоция или долговременное — как чувство) к человеку, вызванное осознанием неосуществимости (вообще или в данный момент) желания иметь то же, что есть у другого человека, сопровождаемое разочарованием в своих достижениях вследствие своей несостоятельности, несовершенства» [2, с. 19]. При этом Е.П. Ильин настаивает на том, что существуют и позитивные формы зависти – так называемая «белая» зависть, зависть от восхищения достижениями

других и понимания невозможности достичь того же. Отрицательное отношение общества к зависти привело к тому, что люди предпочитают не признаваться ни себе, ни другим в ее наличии, не рассматривают ее в качестве мотиватора своего поведения, в результате чего зависть может вытесняться и не осознаваться.

Ю.В. Щербатых подчеркнул существование многих составляющих зависти, дав ей название – «сложный психологический коктейль из разных ингредиентов». В качестве таких составляющих могут быть обостренное чувство справедливости, негативное отношение к богатству и успеху, обида на судьбу, негативное отношение к другим людям, заниженная самооценка, неумение извлекать пользу из поражений [8].

Т.В. Бескова выделила специфику феномена зависти для работающих граждан [1]. Предметом зависти сотрудников организации может являться материальный достаток, профессиональные достижения, личностные качества коллег и сослуживцев. Негативные последствия зависти, испытываемой одними сотрудниками к другим, могут быть разделены на личностные, межличностные и организационные.

Неблагоприятными последствиями зависти на личностном уровне могут являться ухудшения психоэмоционального состояния и психосоматического самочувствия, возникновение и развитие функциональной депрессивности, невротических нарушений, снижение уровня работоспособности, возрастание количества производственных ошибок. Чаще всего негативные последствия зависти, возникающие на личностном уровне, затрагивают тех, кто сам завидует другим. Однако, могут страдать и те, кому завидуют, особенно если им свойственны такие личностные черты как повышенная сензитивность, ранимость, внушаемость, неуверенность и, даже, выраженные эмпатические способности.

Негативными последствиями зависти в организациях, проявляющимися на межличностном уровне, могут быть всевозможные межличностные конфликты, недоверие, вражда, возрастание рисков нанесения психологического вреда, моббинг, которые непременно будут отражаться как на личностных переживаниях сотрудников, так и на деятельности организации в целом.

Организационными рисками, связанными с негативными последствиями проявления зависти сотрудников, могут являться снижение эффективности деятельности организации, возникновение незапланированных кризисных ситуаций, формирование устойчивых эффектов социальной ингибиции, нарушение механизмов организационной консолидации, снижение уровня организационной идентичности и организационной приверженности у сотрудников.

Диапазон различных пониманий зависти включает не только описание её как эмоционального феномена, как чувства. Одна из первых дефиниций зависти в отечественной психологии была дана В.Н. Мясищевым с позиции созданной им теории психологических отношений личности [9]. Зависть, согласно данной теории, представляет собой сложное психологическое отношение, содержащее не только эмоциональный, но также конативный и когнитивный компоненты. Проявлениями когнитивного компонента зависти могут являться особые образы, представления и убеждения о себе и о других людях. На наш взгляд, зависть может быть связана с одним из видов когнитивных искажений – сравнением себя с другими людьми. Сравнение себя с другими может рассматриваться в качестве когнитивного искажения на том основании, что при данной мыслительной операции игнорируется факт неповторимости и уникальности каждой личности. Попытка отождествления и уравнивания заведомо различающихся объектов является логической ошибкой. Например, вместо разъединяющей, враждебной установки – «все мы одинаковые, но не равные», более адекватной и консолидирующей может являться установка – «все мы разные, и все мы равные». Конструктивный, критический мыслительный самоанализ, способствующий устранению когнитивного искажения сравнения себя с другими, может рассматриваться в качестве одного из существенных механизмов регуляции зависти. Данный, выделенный нами когнитивный механизм может дополнять группу механизмов регуляции зависти, предложенных Т. В. Бесковой. В качестве таких механизмов ей были описаны неосознаваемые механизмы психологической защиты, осознание чувства зависти, копинговые и ценностно-смысловые (духовные) механизмы регуляции зависти [1, с. 139-146].

Целью нашего исследования явилось изучение сопутствующих когнитивных особенностей проявления зависти для дальнейшей разработки психологической программы предупреждения негативных последствий зависти для функционирования организации и благополучия её сотрудников. Мы предположили, что когнитивным предиктором зависти является склонность личности к сравнению себя с другими.

Для измерения выраженности склонности к сравнению себя с другими нами была разработана специальная психологическая методика «Я и другие». Методика содержит 30 стимульных утверждений относительно потенциально возможных ситуаций сопоставления себя с другими людьми. Например: *«Прежде чем ставить очередную цель, сравниваю свой уровень успеха с успехами других людей»*; *«Находясь в компании, я задумываюсь, настолько ли я интересный собеседник, насколько интересными являются другие»*.

Все утверждения методики являются прямыми. На каждое из утверждений предлагается отреагировать в соответствии с личностными предпочтениями по шкале субъективных оценок от 0 до 3-х баллов (чем выше балл, тем больше респондент согласен с данным утверждением). Максимально возможный балл, характеризующий выраженность склонности к сравнению себя с другими – 90 баллов. Методика прошла все основные процедуры апробации, валидизации и проверки на надежность. Коэффициент альфа Кронбаха методики равен 0,986, что является достаточно высоким показателем её надежности.

Выявление склонности к зависти осуществлялось при помощи методики исследования завистливости личности Т.В. Бесковой [10]. Методика содержит три шкалы, отражающие разные стороны проявления зависти: «зависть-неприязнь» (выявляет озлобленность, гнев, раздражение, направленные на того, кто добился большего), «зависть-уныние» (диагностирует обиду, досаду, грусть, уныние, отчаяние) и «маскировочные утверждения» (служит индикатором тщательно скрываемых проявлений зависти, маскируемых псевдоинтересом к успехам других людей).

В исследовании приняли участие 63 человека (42 женщины, средний возраст – 37 лет, и 21 мужчина, средний возраст – 42), все являются сотрудниками одной медицинской организации. Математико-статистическая обработка данных осуществлялась при помощи компьютерной программы IBM SPSS Statistics 23.

В ходе проведенного регрессионного анализа были обнаружены достоверно значимые и высокие показатели детерминации переменных завистливости личности со стороны независимой переменной «склонность к сравнению себя с другими» (см. таблицу).

Таблица 1

**Показатели регрессии для независимой переменной
«склонность к сравнению себя с другими»**

Критериальные (зависимые) переменные	Коэффициент детерминации R^2	Стандартизованный коэффициент β	Значимость
«зависть-неприязнь»	0,987	0,994	0,000
«зависть-уныние»	0,969	0,984	0,000
«маскировочные утверждения»	0,962	0,981	0,000

Высокие значения показателей детерминации говорят о том, что склонность к сравнению себя с другими может выступать в роли предиктора зависти, в частности, таких её проявлений как неприязнь

(озлобленность, гнев, раздражение, направленные на того, кто добился большего), уныние (обида, досада, грусть, отчаяние) и псевдоинтерес к успехам других, псевдоальтруизм. Таким образом, на основании проведенного эмпирического исследования можно сделать вывод о том, что механизм когнитивного искажения сравнения себя с другими способен приводить к формированию зависти.

Как было показано в многочисленных работах по когнитивным исследованиям, многие когнитивные функции могут быть улучшены путем психологической тренировки. А результаты применения теории и практики когнитивного консультирования свидетельствуют о том, что когнитивные искажения, препятствующие адекватному отражению социальной реальности и вызывающие серьезные проблемы в психологическом самочувствии, межличностных отношениях и личностных достижениях, могут быть преодолены путем развития функции конструктивного критического анализа собственных убеждений и тренировки позитивного, реалистического мышления [11].

Проведенное нами эмпирическое исследование служит основанием для построения перспектив использования когнитивного тренинга для предупреждения рисков зависти, способных негативным образом сказаться на жизнедеятельности организации и психологическом благополучии её сотрудников. Стратегической целью такого когнитивного тренинга может являться развитие у сотрудников навыков саморефлексии и самокоррекции когнитивного искажения сравнения себя с другими. Тактическими задачами данного тренинга могут являться: 1) создание психологически благоприятных условий для обнаружения дезадаптирующих форм психологических отношений к себе и к другим людям (использование методологии теории психологических отношений личности В.Н. Мясищева [9]), ошибочных когнитивных установок о себе и о других, склоняющих к неадекватному сравнению себя с другими; 2) тренировка процессов осознания ценности, неповторимости и уникальности собственной личности, 3) развитие рефлексии и понимания собственных уникальных психологических ресурсов, своих неповторимых стилей общения и индивидуальных стилей творческих, профессиональных видов деятельности, возможностей конструирования своего оригинального жизненного сценария; 4) знакомство с алгоритмом анализа и исправления когнитивного искажения сравнения себя с другими по схеме «АВС»: «ситуация (А) – представления о себе и о других (В) – свои чувства и действия (С)» (данная схема является модификацией схемы рационального мышления и рациональной жизни, предложенной А. Эллисом [12, с. 316-320]); 5) применение полученных психологических навыков в жизни.

Следующим этапом нашего комплексного исследования будет являться реализация намеченной программы когнитивного тренинга предупреждения рисков зависти в организации, её апробация и проверка эффективности.

Список использованной литературы

1. Бескова Т.В. Зависть: структура, детерминанты и механизмы регуляции. Саратов: ООО «ИЦ «Наука»», 2019. 331 с.
2. Ильин Е.П. Психология зависти, враждебности, тщеславия. Питер; Санкт-Петербург; 2014. 208 с.
3. Brown S. Envy. N. Y.: Warner Books Inc., 2002.
4. Epstein J. Envy: The seven deadly sins. N. Y., Oxford University Press, 2003.
5. Ninivaggi F. J. Envy Theory: Perspectives on the Psychology of Envy. Maryland: Rowman and Littlefield Publishers, 2010.
6. Smith R. H., Horton-Smith R. Envy: Theory and research. N. Y.: Oxford University Press, 2008. 372 p.
7. Westhues K. The Envy of Excellence: Administrative Mobbing of High-Achieving Professors. Lewiston, N. Y.: Edwin Mellen Press, 2004.
8. Щербатых Ю.В. Психологический анализ чувства зависти // Инновационные процессы в экономической, правовой и гуманитарной сферах: межвузовский сборник научных трудов. Выпуск 1. Ч. 2. Воронеж: ВФ МГЭИ, Истоки, 2010. С. 126-129.
9. Мясищев В.Н. Психология отношений. М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2011. 400 с.
10. Бескова Т.В. Методика исследования завистливости личности // Вопросы психологии. 2012. № 2. С. 127-141.
11. Бек Д. Когнитивно-поведенческая терапия от основ к направлениям. СПб: Питер, 2018. 416 с.
12. Нельсон-Джоунс Р. Теория и практика консультирования. СПб.: Питер, 2001. 464 с.

ПОДЧИНЕНИЕ «СНИЗУ-ВВЕРХ» В КОНТЕКСТЕ ЭКОПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТИПОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

***Калинин И.В.,
кандидат психологических наук, доцент,
Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина
(Москва, Россия)***

В статье обращается внимание на необходимость корректного подхода к употреблению термина «взаимодействие», управленческое взаимодействие рассматривается в системе «подчиненный - руководитель», подчинение «снизу-вверх» анализируется сквозь призму экопсихологического подхода к типам

взаимодействия, делается вывод о целесообразности рассмотрения управленческого взаимодействия сквозь призму экопсихологического подхода.

Ключевые слова: стиль, руководства, стиль подчинения, управленческое взаимодействие, подчинение «снизу-вверх», подчиняемость, субъектность

Abstract: The article draws attention to the need for a correct approach to the use of the term “interaction”, managerial interaction is considered in the system “subordinate - leader”, subordination “bottom-up” is analyzed through the prism of an ecopsychological approach to types of interaction, the conclusion is drawn on the appropriateness of consideration managerial interaction through the prism of an ecopsychological approach.

Keywords: style, leadership, submission style, managerial interaction, bottom-up subordination, subordination, subjectivity

Выбор специфического типа взаимодействия «подчинение «снизу-вверх»» в качестве предмета анализа данной работы далеко не случаен. Несмотря на то, что проблема «управленческого взаимодействия» в ее различных вариантах уже с самого начала XXI века попадала в фокус психологического анализа [1], в ее рамках до сих пор можно обнаружить достаточное количество «белых пятен», ждущих своего исследователя. В одной из своих работ [2], указывая на недостаточность разработки проблемы взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный», мы уже обращались к методологии экопсихологического подхода в качестве весьма перспективной основы для дальнейших исследований теоретического и эмпирического уровней. Поставив в фокус своего анализа традиционно рассматриваемое (а иногда и полностью подменяющее сущность управленческого взаимодействия), воздействие руководителя на подчиненного «сверху-вниз», мы обратили внимание на необходимость обсуждения его оборотной стороны – воздействия «снизу вверх» (подчиненного на руководителя). Означая только что сказанное в качестве «оборотной стороны», мы хотим подчеркнуть несколько моментов:

1) Если речь идет об иерархическом взаимодействии, то его следует понимать не как одностороннее воздействие, а как обоюдонаправленные поведенческие акты, синхронично и/или диахронично распределенные во временном отношении, с учетом субординации, заданной различными компонентами предоставляемой «зоны субъектности» [3], [4];

2) Не всякие поведенческие акты можно рассматривать в качестве «субъект-субъектных» взаимодействий, а только лишь те из них, которые характеризуются возникновением особого социально-психологического качества, как результата осуществленной межсубъектной интеракции [5];

3) Подчинение «снизу-вверх» в контексте данной работы рассматривается в качестве воздействия подчиненного на своего руководителя с целью добиться для себя режима наибольшего благоприятствования. В этом смысле подчинение «снизу-вверх» может напоминать, аналогичное ему воздействие «сверху-вниз», поскольку основной его целью является не качество исполнения порученных распоряжений, а специфический способ постановки под контроль деятельности и/или поведения непосредственного руководителя. Его не следует путать с подчиняемостью. В последнем случае имеется в виду по-разному стилистически оформленное поведение, выражающее степень согласия/несогласия субъекта с осуществляемым по отношению к нему воздействием, обсуждению которого мы посвятим отдельную работу.

Если рассматривать само «подчинение» как процесс взаимодействия между управляющей и управляемой системами, то наиболее перспективным в настоящий момент мы считаем экопсихологический подход [6], позволяющий дифференцировать все многообразие интерактивных сочетаний в системе «руководитель-подчиненный» на «объект-объектные», объект-субъектные», «субъект-объектные», «субъект-субъектные», «субъект-обособленные», «субъект-совместные» и «субъект-порождающие». Рассмотрим проблему «подчинения «снизу-вверх» сквозь призму обозначенных экопсихологических типов взаимодействия последовательно.

1. «Объект-объектное» взаимодействие

Подчиненный, выполняя задачу по минимуму (например, в рамках должностных полномочий), всячески даёт понять руководителю, что выходящее за эти рамки, он готов выполнять, если на то будет особое распоряжение, оформленное официальным образом в виде приказа. Другими словами руководитель подводится к мысли о том, что если подчиненный и выполняет поручение, то только потому, что отдано соответствующее указание, а не потому, что подчиненный проявил личную инициативу. И, подчиняясь ему, он не готов нести за полученный результат никакой ответственности. Таким образом, производится попытка показать, что в будущем, если поручение и будет выполняться, то на качество его выполнения рассчитывать не стоит. Фактически здесь мы имеем дело с бессубъектным взаимодействием, где каждая из сторон, пытается снизить степень своей субъектности, однако при этом все же пытается добиться желаемого...

2. «Объект-субъектное» взаимодействие

Данный вид взаимодействия с точки зрения управления особенно в варианте «подчинение сверху-вниз» при поверхностном рассмотрении выглядит парадоксальным. Ведь достаточно

традиционным взглядом считается, что именно руководитель является (или должен являться) активным началом в ситуации управленческого взаимодействия. Однако, эта, кажущаяся, на первый взгляд, парадоксальность исчезает, как только задаешься вопросом: «В какой ситуации «объект-субъектный» тип взаимодействия является целесообразным для лица его реализующего?» При такой постановке вопроса на передний план сразу же выдвигается целый спектр ситуаций описанных в совершенно различных разделах управленческой и социальной психологии, которые оправдывают сам факт существования данного типа взаимодействия, и объясняют его высокую эвристическую ценность:

1) Ситуация вхождения нового руководителя в уже существующий коллектив, когда руководитель прежде чем проявить свою индивидуальность, решает понаблюдать, как в отношении него будут вести себя подчиненные при его пассивной позиции;

2) Ситуация слабых должностных полномочий руководителя (отсутствие возможности, влиять на карьерное продвижение персонала; отсутствие возможностей поощрять и наказывать; отсутствие полномочий повлиять на отбор персонала или права на подбор своей собственной команды и т. д. и т. п.);

3) Попустительский стиль руководства: либо в силу отсутствия способности к руководящей деятельности, либо по причине несогласия с мнением вышестоящего начальства, либо в ситуации ожидаемого смещения с занимаемой управленческой должности.

4) Необходимость реализации задачи ранее в деятельности руководителя не встречающейся, в отношении которой нет заранее разработанного и опробованного на практике алгоритма ее выполнения.

До сих пор речь шла о поведении руководителя низшего уровня по отношению к своему руководителю занимающему позицию рангом выше. Если же речь идёт о реакции лица, не наделённого иерархическим статусом (простого исполнителя), то вопрос, снимающий указанную выше парадоксальность, должен быть переформулирован следующим образом: «Когда пассивная позиция подчинённого способно оказать существенное влияние на его непосредственного руководителя в направлении изменения поведения последнего в желаемом позитивном направлении для подчинённого».

Очевидно, что это может произойти при соблюдении целого ряда условий:

- ценности данного сотрудника для своего непосредственного руководителя;
- невозможности его замены на кого-либо другого;

- угроза перехода нужного подчинённого в конкурирующую команду;
- отсутствия со стороны подчинённого действий способных подтолкнуть иерарха к пересмотру значимости позиции его подопечного.

В данных обстоятельствах переход подчинённого в пассивную (объектную) позицию может оказаться весьма невыгодным, не только для реализации коллективом заданных организацией задач, но и для решения собственных задач руководителя.

Даже такой небольшой спектр ситуаций, который, конечно же, можно значительно расширить, позволяет чётче осознать, а при внимательном рассмотрении и рельефно обозначить как минимум следующие моменты:

а) Возможность не только оказываться в объектной позиции по независящим от субъекта управленческого взаимодействия причинам, но и сознательно использовать пассивную (объектную) позицию для мощного давления, как на управляющую, так и на управляемую систему;

б) возможность перехода с уровня анализа диадного управленческого взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный» на взаимодействие в системе триады «руководитель руководителя (высшее звено в триаде) - непосредственный руководитель (среднее звено/посредник в триаде) - подчинённый (нижнее звено в триаде)».

Несмотря на то, что «триада», то в скрытом (Э. Фромм [7]), то в явном (Фидлер [8]) виде уже попадала в фокус внимания зарубежных исследователей, в отечественной психологической науке она вызывала интерес лишь у отдельных авторов (В.А. Толочек [9]). Вместе с тем выделение триады в качестве объекта исследования представляется нам достаточно перспективным не только в настоящем, но и в будущем.

3. «Субъект-объектное» взаимодействие.

Если для лица наделённого иерархическим статусом и простого наблюдателя ситуация «подчинение сверху-вниз» может выглядеть достаточно ординарно, то ситуация «подчинение снизу-вверх» (когда подчиненный хочет изменить поведение руководителя в желаемом для себя направлении) требует некоторых дополнительных комментариев. Такая ситуация возможна, когда подчиненный, либо доведённый до отчаяния, либо по своей недалёковидности решился воздействовать на руководителя прямым образом, либо не разобравшись в причинах действий руководителя или принятого им решения, либо преследуя какие-то свои манипулятивные цели. При этом, отказывая в субъектности руководителю, ему предъявляются необоснованные претензии и требования по типу: «Это не мы для Вас, а Вы для нас!».

Стоит ли сомневаться в том, какая реакция будет наблюдаться в ответ со стороны того или иного лица наделённого управленческим статусом на такой выпад? Думается, что в большинстве случаев в данной ситуации конфликт неизбежен. Однако, прежде чем взаимодействие перейдёт в конфликтную фазу (в субъект-объектном, объект-субъектном и субъект-субъектном вариантах), именно отказ в субъектности руководителю со стороны подчиненного может задать направленность дальнейшего взаимодействия. *Другой вариант:* Руководитель выступает объектом оценивания со стороны подчинённого, скажем, в процессе использования метода экспертных оценок или, как сейчас это модно, с помощью так называемого метода оценки на 360 градусов.

4. «Субъект-субъектное» взаимодействие:

Когда в системе «руководитель-подчиненный» наблюдается активность и с одной и с другой стороны, однако при этом затрагиваются различные уровни психофизиологической, психологической и личностной активности субъектов управления в их различных комбинациях и сочетаниях.

а) «Субъект-обособленное» взаимодействие:

Как правило, цель заявляемая руководителем в качестве общей, если и действительно таковой является, находит только формальную поддержку со стороны подчиненных, т. е. фактически не принимается ими на уровне внутренней убежденности. Причем подчиненный может, как открыто демонстрировать свое несогласие, так и скрытно сопротивляться или противодействовать. По сути, занимаясь имитационной деятельностью и ориентируясь только на формальные показатели для отчетности, подчиненные не затрагивают содержательной стороны исполняемого поручения. В любом случае качество выполнения, зачастую выходящее за рамки формальных требований, здесь приоритетным не является. Выполняя заданную задачу, подчинённый целенаправленно старается реализовать её таким образом, чтобы в дальнейшем к нему лишней раз не обращались, но в то же время не могли предъявить какие-либо штрафные санкции, поскольку режим должностных инструкций соблюден. Такая форма поведения, не приводящая к диалогу, затрудняет продуктивное взаимодействие, особенно в ситуации, когда возникает задача, алгоритм реализации которой еще не выработан и требуется творческий подход для ее решения. Однако последний сознательно блокируется с целью воздействия на руководителя.

б) Субъект-совместное взаимодействие:

Наблюдается тогда, когда подчиненный воспринимается руководителем в качестве весьма важного ресурса для реализации совместно с ним задач личного и/или организационного порядка. В

основе этой ценности могут лежать различные основания как интериндивидуального, так и интраиндивидуального порядка. а) и авторитет самого подчиненного среди других членов коллектива, который может быть использован руководителем либо в личных целях, либо для реализации организационной задачи; б) и широкая сеть связей сотрудника с нужными людьми, находящимися за пределами организации, через которых можно решать необходимые для организации вопросы; в) и могущественный родственник или покровитель, находящийся в организации на высоком должностном посту, с которым лучше поддерживать хорошие отношения, чем ссориться. В данном случае предполагается, что подчиненный имеет либо описанный выше, либо какой-то другой ресурс, способный оказать мощное воздействие на руководителя, к которому в случае необходимости можно прибегнуть, чтобы добиться желаемого результата. Здесь, мы имеем вариант, когда подчиненный по тем или иным причинам занимает достаточно сильную позицию в отношении руководителя, на которую не всегда могут распространяться (в терминах Ф. Фидлера) сильные «должностные полномочия» лица наделенного должностным статусом. Вполне понятно, что в данном случае руководитель, не может поступать, как минимум, с данной категорией сотрудников так же как с теми, которые таким ресурсом не обладают, что требует от него достаточной гибкости и дипломатичности в отношении обозначенной группы лиц. В данной ситуации приходится учитывать «субъектность» подчиненного, однако не по причине его внутренней силы, а в силу внешних обстоятельств, с которыми приходится считаться. Очевидно, что изменение субъектности друг друга при таком совместном взаимодействии тут не предполагается.

в) Субъект-порождающее взаимодействие:

Возникает тогда, когда при взаимодействии руководителя с подчиненным возникает эффект «взаимоподпитки» по типу: если у меня есть яблоко и у тебя есть яблоко, то при обмене у нас будет по одному яблоку, а если у меня есть идея, и у тебя есть идея, то при обмене ими у нас будет по 2 идеи. Это позволяет не только принимать цель заданную руководителем «как свою» и самостоятельно находить пути ее решения, но и самому формулировать задачи в рамках заданной цели, и даже выходить в допустимых пределах за ее границы, демонстрируя спектр поведения в континууме от «надситуативной активности» до «активной неадаптивности» []. При этом «встреча и Диалог с другим» (в данном случае со своим непосредственным руководителем) дает возможность подчиненному расширять первоначально очерченные границы, но таким образом, чтобы это не доставляло неудобств руководителю. В данном случае следует

говорить об эффекте взаимоподчиняемости, который по своим характеристикам похож на совокупность феноменов, выделенных в школе А.В. Петровского при исследовании сущностных характеристик коллектива [11]: а) коллективистское самоопределение (КС), б) деятельностно групповую эмоциональную идентификацию (ДГЭИ); в) ценностно-ориентационное единство (ЦОЕ). Вместе с тем, эта похожесть, отнюдь не означает тождественности, поскольку обозначенные феномены были обнаружены и изучены в отношении групп, члены которых, не находились в формальной иерархической соподчиненности друг к другу. Это и накладывает те специфические ограничения на понимание смыслового содержания того, что мы обозначили как «взаимоподчиняемость».

Как видно из осуществленного нами анализа, экопсихологический подход позволяет достаточно дифференцированно подойти к анализу реального спектра интеракций между руководителем и подчиненным, выводя осмысление проблемы управленческого взаимодействия на новый качественный уровень.

Список использованной литературы

1. *Журавлев А.Л.* Психология управленческого взаимодействия. М.: Изд-во «Институт психологи РАН», — 2004.
2. *Калинин И.В.* Стиль подчинения в контексте экопсихологических типов взаимодействия // Экопсихологические исследования-6: экология детства и психология устойчивого развития: сборник научных статей /отв. ред. В.И. Панов. - М.: ФГБНУ «Психологический институт РАО»; Курск: Университетская книга, 2020. – С. 509-513.
3. *Калинин И.В.* Стратегии подбора кадров как стилевая характеристика управленческой деятельности руководителя: Автореф. дис. на соиск. ученой степени канд. Психол. наук. М., 1996. - 26 с.
4. *Калинин И.В.* Субъектно-акмеологическая плоскость анализа управленческой деятельности // Психологические и акмеологические проблемы управленческой деятельности. / Под ред. Ю.В.Синягина, И.В.Калинина. Ульяновск: Изд-во СВНЦ, 1997. – С. 26-32.
5. *Панов В.И.* Экопсихологические взаимодействия: виды и типологии // Социальная психология и общество. 2013, № 3. – С. 13-27.
6. *Панов В.И.* Экологическая психология: Опыт построения методологии / В.И.Панов. – М.: Наука, 2004. – 197 с.
7. *Фромм Э.* Бегство от свободы. М.: Прогресс, 1989. – 272 с.
8. *Fiedler F. E.* The leader's psychological distance and group effectiveness.— In: Group dynamics / Ed. by D Cartwright, A. Zander. Chicago, 1960.
9. *Толочек В.А.* Стили деятельности: ресурсный подход. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. - 366 с.
10. *Петровский А.В.* Человек над ситуацией. – М.: Смысл, 2010. -559 с.
11. Психологическая теория коллектива / Под ред. А.В. Петровского. — М.: Педагогика, 1979. — 240 с.

СВЯЗЬ ВРЕМЕННОЙ ПЕРСПЕКТИВЫ СМЫСЛОВОЙ СФЕРЫ ЛИЧНОСТИ С ТИПОМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ЕСТЕСТВЕННЫХ ГРУППАХ (ОРДЕРНЫЙ ПОДХОД)

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

В статье рассматривается связь временной перспективы смысловой сферы личности с типом организационной культуры в естественных группах. Анализируется сложившееся в науке представление о временной перспективе личности. Обсуждается возможная функциональная динамика структуры психологического времени личности. Результаты исследования позволили сделать вывод о взаимосвязи типа организационной культуры 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.

В организационной психологии активно исследуется социально-психологическое время личности, которое возникает в результате принадлежности человека к той или иной группе. В предмет социальной психологии времени включаются те особенности в организации времени в сознании членов группы и в их совместной деятельности, которые не сводимы к характеристикам субъективного времени отдельной личности[1]. Организация совместной деятельности во времени, связанная с феноменами отношения членов группы к своему прошлому, настоящему и будущему выступает как важная характеристика организационной культуры. Можно утверждать, что большой прикладной и теоретический интерес представляет вопрос о том, как зависит временная перспектива личности от особенностей организационной культуры? На наш взгляд, актуальным направлением исследования выступает изучение взаимосвязи временной перспективы и смысловой сферы личности с организационной культурой естественной группы. Временную перспективу продуктивно рассматривать не как самостоятельный конструкт, а как характеристику любого личностного образования, поскольку она выступает как одно из системных качеств системы личности.

Цель работы провести теоретическое и эмпирическое исследование взаимосвязи временной модальности личностных смыслов с особенностями структуры целостного социально-психологического ордера в естественных группах. Объект нашего

исследования – социально-психологическая структура временной перспективы смысловой сферы личности (представителей естественной группы). Предмет исследования – связь особенностей временной перспективы смысловой сферы личности со структурой целостного социально-психологического ордера в естественных группах. Гипотеза исследования: структура временной перспективы смысловой сферы личности связаны со структурой целостного социально-психологического ордера естественной группы.

В отечественной психологии проблему смысла активно разрабатывал А.Н. Леонтьев. Развивая его положения, Д.А. Леонтьев предлагает рассматривать смысловые структуры как превращенные формы жизненных отношений человека[2].

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[3]. На наш взгляд, не существует времени как некой единой характеристики психического. Можно сказать, что разные структуры и элементы психического формируются, развиваются и функционируют в разном времени.

Исследование организационной культуры было вызвано 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[4].

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. 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.

В нашем исследовании приняли участие 382 человека. Большую часть выборки (276 человек) составили старшеклассники, учащиеся общеобразовательных школ города Саратова и области, студенты разных курсов университета. Взрослую выборку составили жители города Саратова в возрасте от 18 до 52 лет, сотрудники различных организаций. Все участники исследования являлись членами естественных групп (класс школы, студенческая группа, подразделение или отдел организации).

В эмпирической части нашего исследования были использованы три методики: тест «Смысложизненные ориентации» (СЖО) Д.А. Леонтьева, тест «Временная перспектива» Ф. Зимбардо (ZTP1) (в адаптации А. Сырцовой, Е. Соколовой и О. Митиной [5]), методика ордерной диагностики организационной культуры (предложенная Л.Н. Аксеновской).

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) в каждой выборке (естественной группе).

В результате эмпирического исследования мы получили матрицы корреляций между тестами СЖО и ZTP1. Значимые корреляции каждой матрицы воспроизводили структуру временной перспективы смысловой сферы соответствующей выборки испытуемых. В результате ордерной диагностики групп мы получили средние значения по каждому субордеру и по каждой группе в отдельности.

На первом этапе проводилось сравнение результатов ордерной диагностики выраженности субордеров во всех естественных группах. Сравнение результатов ордерной диагностики позволило выделить пять групп, в структуре целостного социально-психологического ордера которых доминировал субордер «Семья» (по количеству набранных баллов) и четыре группы, в структуре целостного ордера которых доминировал субордер «Армия». Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1

Средние значения степени выраженности субордеров по группам

Субордеры	семья	армия	церковь
Группы			
8 кл. С	8	4	6
8 кл. А	7	3	5
8 кл. В	5	7	3
10 кл. А	5	8	4
10 кл. Б	8	3	5
1курс	3	8	5
2курс	9	3	6
Отдел А	7	6	4
Отдел В	5	7	6

Первые пять групп были названы: группы 1, оставшиеся четыре группы были названы: группы 2. На втором этапе был осуществлен корреляционный анализ между результатами по шкалам методик «Временная перспектива» (ВП) Ф. Зимбардо и «Смыслжизненные ориентации» (СЖО) Д.А. Леонтьева, который показал, что значимые корреляции между шкалами в группах 1 и группах 2 отличаются. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2

Значимые корреляции (СЖО и ZТPI) и средние значения степени выраженности субордеров по группам

Субордеры	семья	армия	церковь	Значимые корреляции (СЖО и ZТPI)
Группы				
8 кл. С	8	4	6	Позитивное прошлое
8 кл. А	7	3	5	Позитивное прошлое
8 кл. В	5	7	3	Будущее
10 кл. А	5	8	4	Будущее
10 кл. Б	8	3	5	Позитивное прошлое
1курс	3	8	5	Будущее
2курс	9	3	6	Позитивное прошлое
Отдел А	7	6	4	Позитивное прошлое
Отдел В	5	7	6	Будущее

В группах 1 шкала «Негативное прошлое» опросника ВП отрицательно связана со всеми шкалами теста СЖО кроме шкалы

«Цель в жизни» и «Локус контроля-Я». Шкала «Позитивное прошлое» значимо коррелирует со шкалами «Цель в жизни», «Процесс жизни», «Результат жизни» и «Осмысленность жизни общий показатель» опросника СЖО. В группах 2 шкала «Гедонистическое настоящее» и «Негативное прошлое» опросника ВП значимо отрицательно коррелирует со шкалой «Процесс жизни» опросника СЖО, во всех остальных случаях можно отметить тенденцию к отрицательной связи между шкалами опросников. Шкала «Будущее» опросника ВП значимо положительно коррелирует со шкалами «Цели в жизни», «Процесс жизни», «Локус контроля-Я» и «Осмысленность жизни общий показатель». Шкала «Фаталистическое настоящее» опросника ВП отрицательно коррелирует со шкалой «Локус контроля-Я» опросника СЖО.

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 смысложизненных 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. Еще одной важной тенденцией является различная представленность модусов позитивного прошлого и будущего в структуре временной перспективы смысловой сферы личности у членов групп 1 и групп 2. У представителей группы 1 почти все аспекты смысла и локус контроля имеют модус позитивного прошлого, а у представителей группы 2 и выделенные смыслы, и локус контроля имеют модус будущего. Специфика структуры временной перспективы смысловой сферы в группах с разным типом управленческого взаимодействия связана с вариациями конфигурации временного модуса смысложизненных ориентаций в рамках временных модальностей «будущего» и «позитивного прошлого». Сравнивая соотношение субордеров в группах 1 и 2, можно указать на различие выраженности «семейного» субордера и субордера «армия» в этих группах. Возможно, именно это обстоятельство и связано с различием во временном модусе смысложизненных ориентациях в группах.

Проведенное нами исследование позволяет сделать выводы: выдвинутая гипотеза о том, что структура временной перспективы смысловой сферы личности взаимосвязана со структурой социально-психологического ордера группы подтвердилась. Доминирование в целостном ордере «семейного» субордера определяет выраженность

временной ориентации «позитивного прошлого» в смысловой сфере личности. Доминирование в целостном порядке субордера «армия» определяет выраженность временной ориентации «будущего» в смысловой сфере личности.

Список использованной литературы

1. Нестик Т. А. Социально-психологическая детерминация группового отношения к времени, Специальность 19.00.05 – социальная психология (психологические науки), диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук, Москва, 2015.
2. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. М.: Смысл, 2007, 511 с.
3. 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.
4. Глухова О.Е., Аксеновская Л.Н. Моделирование организационного и организационно-культурного взаимодействия: атомистический подход. – Саратов: Саратовский источник, 2016. – 99 с.
5. 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.

КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ, ДЕВИАНТНАЯ И КРИМИНАЛЬНАЯ СУБКУЛЬТУРЫ

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

В статье исследуются теоретические аспекты организационной культуры, анализируется роль девиантной и криминальной субкультур в организации; их соотношение с базовой организационной культурой.

Ключевые слова: организационная культура, девиантная субкультура, криминальная субкультура, субъективные элементы организационной культуры, объективные элементы организационной культуры.

The article presents the theoretical aspects of organizational culture, analyzes the role of deviant and criminal subcultures in the organization. It examines relationship of these subjects with the underlying organizational culture.

Keywords: organizational culture, deviant subculture, criminal subculture, subjective elements of organizational culture, objective elements of organizational culture.

В существующей литературе по психологии организаций важное место занимают исследования, посвященные организационной культуре. В самом общем виде под организационной культурой понимают совокупность ценностей, традиций, норм поведения, правил и символов организации. Организационная культура отличает одну организацию от другой. Вследствие социокультурной адаптации, - одного из присущих человеку социально-психологического механизмов приспособления к окружающему миру, культура организует и регулирует поведение людей в группах.

С психологической точки зрения, культура - это система вне биологически выработанных механизмов, благодаря которым стимулируется, программируется и реализуется активность людей в обществе [1].

Сущность культуры - культурный прогресс [2]. Культура – важнейший инструмент организации. Она создает человека: приобретая новые формы поведения, человек изменяет себя. В то же время и сам человек вносит изменения в культуру, в силу того, что именно в ее рамках происходит его самореализация.

С точки зрения нормативности культура рассматривается как совокупность норм поведения. В таком случае культура предстает как совокупность следующих элементов: жизненные ценности, нормы поведения, артефакты (материальные объекты). Так, Р. Рэдфилд понимает культуру как образец, «которому подчиняются значения, придаваемые одному и тому же действию или объекту разными членами общества,... мы можем также отождествить „культуру“ со степенью единства конвенционального поведения членов общества» [3]

Таким образом, в данном определении мы видим, в некотором приближении, отождествление культуры и конвенциональности. При этом конвенциональность относится к субъективным, ценностным элементам культуры. Конвенции представлены в виде этических и правовых норм, установок, нормативных практик, базовых регуляторов и правил поведения социальных субъектов. Ценности являются самыми важными понятиями, основой культуры.

Культура легитимной, законопослушной организации любого общества опирается на конвенциональные, социально-одобряемые нормы.

Существующие исследования организационной культуры касаются, прежде всего, легитимных (государственных и коммерческих) организаций с различных точек зрения: организационно-правовой формы, формы собственности, целевого назначения и др. При этом исследуются цели организационной культуры, ее функции, виды, элементы и атрибуты.

Один из интересных для научного исследования вопросов – неоднородность содержательных элементов доминирующей культуры организации. Речь идет о том, что в культуру организации могут включаться отдельные субкультуры.

Под субкультурой понимают систему норм и ценностей, отличающих группу от большинства общества [4].

Отдельная субкультура объединяет людей по какому-либо признаку. Эти люди испытывают чувство общности, имеют особый стиль жизни, мышления, язык, формы поведения, ценности и нормы. На существование таких субкультур в организации указывал ряд авторов: Э.Х Шейн, К. А. Мызрова, В. Ю. Жуков [5], [6], [7] и др. Э.Х Шейн говорит о существовании внутри организаций развитых субкультур подразделений [5]. К. А. Мызрова подчеркивает: «субкультура возникает, как правило, в неформальной структуре», она «существует тогда, когда определенные критерии позволяют отделить какую-нибудь группу от других»; эти локальные субкультуры отличаются «в нормах, ценностях, образцах поведения» [6, с. 36]. Субкультуры существуют параллельно с основной организационной культурой; занимают «подчиненное» положение по отношению к основной культуре; возникают спонтанно, незапланированно [6, с. 36].

Таким образом, субкультуры существуют внутри основной организационной культуры предприятия и рассматриваются как ее часть. Функция таких субкультур – формировать чувство принадлежности к определенной группе [6, с. 36].

Следует отметить, что если базовая культура легитимной организации опирается на конвенциональные, социально-одобряемые нормы, то в отношении локальных субкультур мы не можем этого сказать.

Субкультуры внутри организации различаются по отношению к существующим в обществе социальным нормам: они могут быть социально-позитивными, социально-нейтральными, асоциальными, антисоциальными. Так, в отдельных работах имеются результаты исследования девиантных субкультур внутри организаций. Девиантная субкультура – специфический вид альтернативной культуры некоторой группы, осознанно предпочитающей образ жизни и ценности меньшинства. В этих работах изучаются: роль, функции девиантной субкультуры, ее влияние на организационную культуру предприятия. В частности, ряд работ посвящен роли организационной культуры в обеспечении экономической безопасности предприятия [7], влиянию девиантных оппозиционных субкультурных образований, сформированных из группы риска, на функционирование организационной

культуры предприятия [8], воздействию контркультуры на изменения в организации [9] и др.

Как следует из анализа указанных выше работ, локальные оппозиционные и девиантные субкультуры могут определенным образом, в том числе и негативно, влиять на некоторые особенности функционирования организации как целостной единицы.

Однако, следует отметить, что даже при наличии таких субкультур в организационной культуре предприятия, базовая культура организации продолжает оставаться ведущей, определяющей, а имеющиеся субкультуры играют гораздо менее значимую, локальную роль внутри организации. Другими словами, локальные, в том числе и девиантные, субкультуры, являются отдельными элементами этой общей культуры организации. В целом же, роль девиантной субкультуры в организации является ограниченной. По крайней мере, до тех пор, пока она остается доминирующей. Речь идет о ситуации, когда базовая культура организации продолжает оставаться доминирующей, не смотря на наличие в ее структуре несопадающих по некоторым моментам, подструктур.

При этом, следует отметить, что в отечественных работах практически отсутствуют научные психологические исследования, касающиеся особенностей организационной культуры структур, осуществляющих криминальную экономическую деятельность.

Между тем, как показывает анализ реальной практики, результатов исследований экономистов, криминологов, социологов, криминальная экономика в настоящее время является частью теневой экономики нашей страны. Эксперты указывают на криминальное происхождение более 30% стартового капитала в частном секторе экономики. В рамках криминальной экономики осуществляется криминальная экономическая деятельность, которая может принимать форму лжепредпринимательства. Выделяют и разновидности криминальной экономики: криминализируемая экономика и нелегальная экономика [10].

Криминальный тип поведения включен в рыночные взаимодействия [11]. Криминальные отношения проникают во многие сферы легальной экономической системы [10]. Экономические противоправные деяния осуществляются под прикрытием законной коммерческой деятельности и имиджа легальной фирмы легальными бизнес - организациями [12]. В рамках легальной экономической системы имеются отдельные легально зарегистрированные организации, в которых центральной, базовой, доминирующей культурой является девиантная культура (субкультура). Наиболее часто речь идет о криминальной субкультуре. В современном обществе,

как показывают исследования, криминальная субкультура - неотъемлемая часть общей культуры поведения социальных субъектов [11], [13], [14], [15].

Следует отметить, что организации, в которых доминирующей культурой является криминальная субкультура, осуществляют криминальную экономическую деятельность в сфере легальной экономики. При этом в их структуре доминируют деяния мошеннического характера. Они преследуют единственную цель - получение преступных доходов, незаконное обогащение [12].

Рассмотрение организационной культуры такой организации в конвенциональной плоскости, с точки зрения деления культуры на субъективные и объективные элементы, показывает определенное противоречие их друг другу. Так, объективные элементы, представленные внешне наблюдаемыми признаками (оформление, внешний вид и т.д.) отвечают требованиям конвенциональности. Субъективные элементы организационной культуры, выраженные, прежде всего, системой ценностей (криминальных по своему содержанию), противостоят существующим в обществе социальным нормам и ценностям.

Следует отметить, что особенности организационной культуры экономических субъектов, осуществляющих криминальную экономическую деятельность в сфере легальной экономики, до настоящего времени изучены недостаточно и требуют активного научного исследования. Практическая значимость таких исследований определяется необходимостью выявления особенностей специфической организационной культуры экономических субъектов, осуществляющих криминальную экономическую деятельность в сфере легальной экономики, особенностей ее влияния на криминализацию тех социальных субъектов, кто, в силу разных причин, вынужден соприкасаться и вступать в коммуникации с такой организацией. Эта опасность грозит как индивидуальным, так и групповым субъектам.

Список использованной литературы

1. Долгова А. И. Преступность, ее организованность и криминальное общество. - М., 2003.
2. Кефели И.Ф. Культурология. Основы теории и истории культуры: Уч. пособие. СПб.: Спец. лит-ра, 1996
3. Redfield R. The Folk Culture of Youcatan. Chicago : University of Chicago Press, 1941. P. 132.
4. Новейший философский словарь. Субкультура. URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/dic_new_philosophy/1180/%D0%A1%D0%A3%D0%

[91%D0%9A%D0%A3%D0%9B%D0%AC%D0%A2%D0%A3%D0%A0%D0%90](#)

(Дата обращения: 14.03.2020)

5. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб: Питер, 2002. С. 141-146. 336 с.

6. Мызрова К. А. Организационная культура : учебное пособие . Ульяновск : УлГУ, 2011. С. 36.

7. Королева Л. А. Взаимодействие организационной культуры предприятия и системы экономической безопасности бизнеса//Проблемы экономики и юридической практики, 2010. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimodeystvie-organizatsionnoy-kultury-predpriyatiya-i-sistemy-ekonomicheskoy-bezopasnosti-biznesa> (Дата обращения: 07.03.2020)

8. Зачиняев С. Н., Сундуков А. В. Локальные субкультуры в организационной среде девиантного характера и особенности принятия управленческих решений с учетом их влияния//Социально-экономические явления и процессы, 2013. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lokalnye-subkultury-v-organizatsionnoy-srede-deviantnogo-haraktera-i-osobennosti-prinyatiya-upravlencheskih-resheniy-s-uchetom-ih> (Дата обращения: 15.03.2020)

9. Кузнецова О.В. Проблема контркультур в современных организациях//Российский психологический журнал, 2005. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-kontrkultur-v-sovremennyh-organizatsiyah> (Дата обращения: 07.03.2020)

10. Колесников В.В. Криминальная экономика в системе экономической криминологии: понятие и структура//Криминология: вчера, сегодня, завтра, 2016. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kriminalnaya-ekonomika-v-sisteme-ekonomicheskoy-kriminologii-ponyatie-i-struktura> (Дата обращения: 07.03.2020)

11. Олейник А. Н. Тюремная субкультура в России: от повседневной жизни до государственной власти / А.Н. Олейник. - Москва: ИНФРА-М, 2001. 418 с.

12. Богданчиков С.В. Проблемы организованной экономической преступности в Российской Федерации//Экономический журнал, 2003. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-organizovannoy-ekonomicheskoy-prestupnosti-v-rossiyskoy-federatsii> (Дата обращения: 05.03.2020)

13. Олейник А. "Бизнес по понятиям": об институциональной модели российского капитализма URL: <https://www.narcom.ru/law/system/32.html> (Дата обращения: 05.03.2020)

14. 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: 01.03.2020)

15. 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.

ОРГАНИЗАЦИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ В УСЛОВИЯХ НОВЫХ НОРМ ЖИЗНИ: ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ

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

В статье представлены результаты теоретического анализа и педагогической практики проблемы организации дистанционного обучения студентов в условиях новых норм жизни связанных с пандемией. Установлена система дистанционного обучения с использованием дистанционных образовательных технологий обеспечивающих высокий уровень образования. Показано, как педагогические задачи решаются в ситуации неопределенности, психологический портрет субъектов учебного процесса.

Ключевые слова: дистанционное обучение, образовательные технологии, интернет ресурсы, преподавание, учение, психическое состояние.

The article presents the results of theoretical analysis and pedagogical practice of the problem of organizing distance learning for students in the context of new living standards associated with a pandemic. A distance learning system using distance learning technologies that provide a high level of education has been established. It is shown how pedagogical tasks are solved in a situation of uncertainty, a psychological portrait of the subjects of the educational process.

Keywords: distance learning, educational technology, Internet resources, teaching, learning, mental state.

Сегодня мы проходим серьёзное испытание. На человечество обрушилось пандемия глобальной неопределенности, связанная с коронавирусом. По данным Роспотребнадзора в мире заразились 3689887 человек, умерли 258160 (Роспотребнадзор/ЖНУ). В условиях социально-гуманитарного кризиса оказались и системы образования большинства стран. Вынужденной антикризисной мерой стал переход на дистанционный формат обучения. Полный переход на дистанционное обучение выявил ряд психолого-педагогических, организационных и методических проблем.

Министр науки и высшего образования Российской Федерации В.Н. Фальков 27 апреля 2020 года на открытии Московского международного салона образования (ММСО) 2020 определяя масштабность событий сказал: «Мы запомним эту весну не только как период сверхнапряжения, когда все мы в режиме реального времени

решали и решаем проблемы, вызванные коронавирусом, но и как время цифрового сдвига в образовании. Да, после коронавируса мы обязательно вернёмся в аудитории, однако многое будет выглядеть иначе. Вынужденный переход в онлайн радикально ускорил медиатизацию высшего образования». Глава Минобрнауки России подчеркнул также, что сложности, связанные с дистанционным форматом, возникают не только в области технологий. По его мнению, помимо владения инструментами, педагогам необходима ещё одна новая ключевая компетенция – умение выстраивать драматургию каждого семинара, каждой лекции, целого курса. В ходе своего выступления министр добавил, что за месяц удалённой работы сделать цифровые технологии органичной частью учебного процесса пока не удалось, однако дальнейшая цифровизация необходима в том числе для того, чтобы российское образование могло так же, как лучший медиа-продукт, экспортироваться и быть востребованным во всем мире.

Ситуация кризиса стала катализатором возможностей, как для всей системы дистанционного образования, так и для субъектов учебного процесса. Необходимо было ответить на главный вопрос: каким образом организовать учебный процесс в условиях новых норм жизни, в онлайн - режиме, и какие ресурсы необходимы для дистанционного обучения?

Дистанционная форма обучения стала возможным, с появлением интернета открыв новые возможности образования для жителей удаленных населенных пунктов и деловых людей с плотным рабочим графиком. Сейчас можно пройти полноценные дистанционные курсы и программы повышения квалификации от престижных университетов, находясь в любой точке планеты. Дистанционное обучение — это форма получения образования, при которой преподаватель и студент взаимодействуют на расстоянии с помощью информационных технологий, то есть, процесс получения новых знаний и навыков осуществляется вне аудиторий и непосредственного контакта с преподавателями. Во время дистанционного обучения студент занимается самостоятельно по разработанной программе, просматривает записи вебинаров, решает задачи, консультируется с преподавателем в онлайн-чате и периодически отдает ему на проверку свои работы.

Онлайн-обучение(e-learning), как составная часть дистанционного обучения позволяет получить знания и навыки при помощи интернет-технологий и гаджетов в режиме реального времени т.е. “здесь и сейчас”.

А слово “онлайн” лишь указывает на способ получения знаний и связи преподавателя со студентом. Во время онлайн-обучения студент

участвует на лекционных и семинарских занятиях в прямой трансляции, проходит интерактивные тесты, обменивается файлами, общается с одноклассниками и преподавателями в чатах, проходит квесты и пр. Такое обучение позволяет полностью погрузиться в образовательную среду и как показывает опыт, повышает познавательную активность и творческую самостоятельность студентов. Основными преимуществами дистанционного обучения являются: индивидуальный темп обучения — изучать материалы можно по собственному графику, без привязки к группе, времени и месту занятия; доступность — учиться можно с любого компьютера в удобное время; персональные консультации с педагогом — эффективная обратная связь от преподавателей в процессе обучения, можно в любой момент пересмотреть лекцию или пропущенный вебинар в записи, скачать учебные материалы и сдать работу на проверку преподавателю.

В Саратовском государственном университете дистанционная форма обучения организована преимущественно на собственной образовательной платформе Ipsilon Uni, которая была разработана и внедрена в 2012 году. Платформа создавалась для достижения нескольких целей. Во-первых, для реализации образовательных программ в дистанционном формате (для студентов-заочников), во-вторых, для оптимизации системы преподавания, контроля и оценивания студентов, в-третьих, для внеаудиторного непрерывного общения студентов и преподавателей.

Основой платформы являются прикладная программа «Ipsilon-Web». «Ipsilon-Web» – социально-образовательная платформа с web-интерфейсом, построенная таким образом, чтобы стать «средой обитания» студентов и по максимуму предложить все необходимые инструменты для обучения и общения. Включает в себя следующие подсистемы:

- работа с учебно-методическими курсами и тестами;
- система обмена сообщениями между преподавателями, обучающимися и администраторами;
- образовательные форумы и чаты;
- система распределения баллов между модулями и практическими занятиями для учебно-методических курсов преподавателей;
- система подсчета рейтинга для обучающихся;
- система уведомлений и событий для преподавателя и обучающегося;
- система событий для донесения оперативной информации до обучающихся и преподавателей;
- система отчетов по всем действиям обучающихся и

преподавателей на образовательном портале;

- а также дополнительные функции мониторинга за процессом обучения для администратора и многое другое[1].

Данная платформа имеет целый ряд **преимуществ**. Например, это возможность для студентов общаться не только с преподавателями, но и со студентами своей группы или своего курса. Это очень важно для всех, кто регулярно занимается в удалённом режиме, а для тех, кто имеет различные ограничения по медицинским показаниям и у кого ограничен круг общения, возможность обсуждать учебные проблемы с сокурсниками играет важнейшую социальную роль. Вот почему необходимость тотального перехода на дистанционное обучение в университете была воспринята достаточно спокойно. Через университетскую электронную среду **каждый студент имеет возможность общаться с каждым преподавателем**, задавать все необходимые вопросы, получать и отсылать задания, проходить тестирование. За период функционирования данная система показала свою эффективность. Система на платформе Ipsilon дает возможность успешно реализовать образовательные программы, позволяет преподавателю общаться со студентами во время лекционных и семинарских занятий, и в часы консультаций, используя систему видеоконференций, создавать и редактировать учебно-методические материалы. Ipsilon - виртуальный вариант привычного образовательного процесса создает полную иллюзию аудиторных занятий, когда студенты могут общаться не только с преподавателем, но и друг с другом. Данная система проявила свою надежность и в этот кризисный период. Реализуемый педагогический процесс доказал, что существующие дистанционные образовательные технологии показывают свою состоятельность и в целом эффективно решают организационные и содержательные задачи образования.

Преподавание в новых условиях требовало знаний современных онлайн технологий в образовании и навыки в области методики проведения дистанционных занятий с использованием современных информационных технологий. Необходимо было организовывать образовательную деятельность в интернет среде, проектировать обучение, проводить вебинары, консультировать и вести индивидуальную работу, работать с дистанционным контентом, содержанием образовательных курсов, контролировать результаты образования в дистанционной системе обучения, мотивировать, вовлекать и использовать современные методы виртуальной воспитательной работы.

Переход на дистанционную форму обучения выявил проблему психологической готовности студентов и преподавателей к такому формату обучения. Вынужденный переход на онлайн-обучение актуализировал проблему учебной мотивации студентов. Доступ студентов к многообразию образовательных электронных платформ и цифровых инструментов не явился ключевым фактором успешности. Как показала практика, при дистанционном обучении возрастает значимость таких «сквозных» личностных качеств студентов, как ответственность, самостоятельность, осознанность, целеустремленность, вовлеченность, потребность в саморазвитии, инициативность. Эти качества актуализируются и развиваются, прежде всего, в пространстве отношений между преподавателем и студентами.

Полный переход на дистанционную форму обучения стал профессиональным испытанием для преподавателей. Сразу обозначились комплекс задач: необходимо создать и поддерживать доброжелательную атмосферу доверия и сотрудничества; применять методы, актуализирующие инициативу и самостоятельность студентов (проектная и исследовательская деятельность и т.д.); актуализировать рефлексию студентов; использовать персонализированный формат обучения, при котором сам студент самостоятельно и осознанно выбирает свой маршрут учения; рефлексировать свое отношение к студентам, быть готовым оказать ему помощь. Важнейший вопрос «как сделать так, чтобы студент сам чувствовал свою ответственность за результат своего обучения, был не объектом, а самостоятельным субъектом образования» в реалиях сегодняшнего дня становится наиважнейшим.

В условиях цифровой трансформации учебного процесса и социальной неопределенности взаимоотношения всех его субъектов не теряют значения, скорее – наоборот, приобретают ключевое значение для успешной реализации образовательных программ. Идеи гуманистической педагогики сотрудничества, где личность всех субъектов учебного процесса является главной ценностью, подтверждается особенно явно в условиях социально-гуманитарного кризиса.

Список использованной литературы

1. Система дистанционного образования «Ipsilon 2.0» / С.Б.Вениг, А.В.Малыгин, А.З.Гусейнов.- Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2012.- 144с.
2. Гура В.В. Теоретические основы педагогического проектирования личностно-ориентированных электронных образовательных ресурсов и сред / В. В. Гура. - Ростов-на-Дону : Издательство ЮФУ, 2007. - 320 с.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА К СТРЕССОГЕННЫМ УСЛОВИЯМ САМОИЗОЛЯЦИИ ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ COVID-19

*Ярошенко Е.И.,
старший преподаватель факультета психологии,
СГУ имени Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

*Киселев К.А.,
инженер лаборатории юридической психологии,
СГУ имени Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

Статья посвящена социально-психологическому анализу проблемы адаптации персонала к условиям самоизоляции во время эпидемии COVID-19. В статье проанализированы социально-психологические стрессоры, способные вызвать дезадаптацию сотрудников организаций в условиях самоизоляции и текущей пандемии (анкетирование, мониторинг социальных сетей). Нами выделены следующие уровни стрессоров: глобально-институциональный, социально-трудовой и индивидуально-личностный. Авторами приводятся рекомендации по уменьшению влияния выявленных стрессоров.

Ключевые слова: организационный стресс, пандемия COVID-19, незащищенность труда, самоизоляция, организация труда, адаптация, дезадаптация.

Пандемия коронавирусной инфекции и вводимые в связи с этим меры, вызвали широкомасштабные изменения в сфере трудовой занятости. В России более трети работников организаций отправлены в неоплачиваемый отпуск, свыше 20% предприятий сократили зарплаты, а 16% начали сокращать штат работников [1]. Многие сотрудники переводятся на удаленную работу, либо их условия труда (продолжительность, загруженность, интенсивность) резко меняются.

S. Namouche к потенциальным стрессорам в данных условиях пандемии относит: угрозу личной безопасности, возможность заражения инфекцией, информационную перегрузку, либо, наоборот, страх неизвестности, карантин и самоизоляцию, стигму и социальную отчужденность, а также финансовые потери и ненадежность (незащищенность) труда (job insecurity) [2].

Присутствие подобных социально-психологических стрессоров способно привести к формированию стойкой личностной дезадаптации, конфликтности. Стресс, испытываемый сотрудниками в связи с пандемией коронавирусной инфекции и возможным риском потери рабочего места, сопровождается общей напряженностью личности, беспокойством и повышенным уровнем тревожности. В ситуации

тревоги индивиду труднее концентрировать внимание на профессиональной деятельности, в связи с чем эффективность труда значительно снижается.

Опубликованный в марте 2020 года метаанализ в журнале Lancet позволил установить следующие закономерности. Авторами работы были проанализированы данные 24 исследований, в которых рассматривалось влияние на психику людей режима самоизоляции (карантина) во время атипичной пневмонии, гриппа H1N1, лихорадки Эбола и других инфекционных заболеваний 21 века. Анализ результатов показал, что большинство людей, находившихся на карантине, испытывали краткосрочные и долгосрочные проблемы с психическим здоровьем, включая стресс, эмоциональное истощение, бессонницу и злоупотребление спиртными напитками и иными психоактивными веществами [3]. Авторы установили факторы, повышающие риск развития расстройств личности: карантин продолжительностью более 10 дней, посттравматический стресс, недостаточная информированность о причинах карантина, отсутствие доступа к необходимым ресурсам и телекоммуникационным услугам [3].

В результате проведенного нами мониторинга социальных сетей мы выявили такие значимые стрессоры, как беспокойство работников в связи с возможной криминализацией общества (преступления со стороны лиц, потерявших работу), возникновением глобального экономического кризиса в стране и в мире, угрозой долговременной потери работы. Кроме того, наблюдается недоверие к институтам власти, скептицизм относительно существования инфекции, а также возможность возникновения паники и совершения неадекватных поступков (чрезмерная закупка продуктами питания, агрессия по отношению к другим людям, в том числе представителям власти).

Кроме того, стоит отметить, что сама ситуация смены формы деятельности является стрессовой для работника. Условия работы из дома требует перестройки рабочего графика, снижают эффективность общения и контактов с коллегами, руководством и клиентами, вызывают снижение уровня самодисциплины, прокрастинацию и чувство неопределенности и безвыходности. Также необходимо подчеркнуть, что зачастую, все члены семьи находятся в постоянном социальном и эмоциональном контакте друг с другом без возможности уединения и сокращения дистанции, нарушается личностное пространство, что увеличивает общую конфликтность и снижает толерантность к воздействию бытовых стрессоров.

Проведенное нами анкетирование сотрудников, вынужденных перейти на удаленную работу (N=25), показало, что в большей степени работников волнует уровень заработной платы за время самоизоляции.

Большинство сотрудников (76%, 19 человек) отмечает высокий риск снижения дохода на 50% - данный факт связан с тем, что заработная плата персонала состоит из оклада (50%) и премиальных выплат (50%), которые за время удаленной работы не будут выплачиваться сотрудникам. Также работники отметили трудности, связанные с увеличением продолжительности рабочего дня. В домашних условиях большинство сотрудников испытывают затруднения в структурировании своего распорядка дня. В результате это приводит к повышенной утомляемости и высокому уровню психического и физического истощения. Связанным с этим фактом выступает еще одно затруднение, отмечаемое работниками на удаленной работе. Так, сотрудники отмечают, что у них достаточно часто возникают затруднения приступить к выполнению трудовых обязанностей в домашних условиях. На основании сложившихся стереотипов, члены семьи не воспринимают в серьез выполняемые трудовые обязанности в домашних условиях, в связи с чем работа откладывается, между супругами возникают конфликтные ситуации, а сам сотрудник начинает обесценивать свой профессиональный труд и достижения.

Таким образом, можно выделить следующие уровни стрессоров: глобально-институциональный, наименее подвергающейся личностному контролю со стороны работника (сама пандемия, распоряжения правительства, глобальный экономический кризис); социально-трудовой, умеренно поддающейся контролю (риск потери работы, смена образа деятельности, изменение социальных контактов); индивидуально-личностный (собственное отношение к текущей проблеме, образ поведения и т.п.).

Учитывая специфику развития неблагоприятных факторов при пандемии коронавирусной инфекции, можно выделить ряд рекомендаций с целью снижения уровня стресса и тревожности. С целью снижения стрессовой нагрузки на глобально-институциональном уровне возможно получение информации из проверенных, достоверных источников, что позволит сформировать чувство понимания происходящего и большего контроля ситуации. Социально-трудовой уровень предполагает оптимизацию взаимодействия с коллегами и близкими. Например, введение и утверждение правил взаимодействия, обсуждение полномочий и ролей. А.К. Кравцова предлагает соблюдение деловой стиль одежды и проведение утренних совещаний для эффективной организации рабочего процесса [4]. На индивидуальном уровне планирование и структурирование дня (составление распорядка) позволит сотруднику избежать перенапряжения, сэкономить личностные ресурсы и быть максимально эффективным при выполнении профессиональных обязанностей.

Список использованной литературы

1. Почти 30% компаний заставили работников уйти в неоплачиваемый отпуск. URL: www.rbc.ru/economics/07/04/2020/5e8c5ab99a79477934d578ff (дата обращения: 26.04.2020)
2. Hamouche S. COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions // Emerald Open Research. 2020. Vol. 2. № 15. URL: https://www.researchgate.net/publication/340803493_COVID-19_and_employees'_mental_health_stressors_moderators_and_agenda_for_organizational_actions/citation/download (дата обращения: 26.04.2020).
3. Brooks S.K, Webster R.K, Smith L.E. et al. The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence // The Lancet. | Volume 395, ISSUE 10227, P912-920. URL: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30460-8/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30460-8/fulltext) (дата обращения: 26.04.2020).
4. Кравцова А.К. Социально-психологические аспекты перевода работников в формат дистанционной работы: эмоциональный интеллект, прокрастинация и другие факторы работы в условиях Home-Office (рукопись).

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ В СФЕРЕ ТРУДА

Семенова Ю.А.,
кандидат социологических наук, доцент социологического факультета,
СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)

В статье представлены приоритетные направления, связанные с ценностными ориентациями молодежи в сфере труда. В попытках успешно адаптироваться в сфере трудовых отношений и достижения жизненной самореализации современная молодёжь пробует различные механизмы и способы интеграции в трудовые отношения.

Ключевые слова: молодёжь, труд, ценности, трудовая деятельность, социальный статус

The article presents priority areas related to the value orientations of youth in the world of work. In an attempt to successfully adapt in the field of labor relations and achieve self-realization in life, modern youth is trying various mechanisms and ways of integration into labor relations

Keywords: youth, labor, values, labor activity, social status

Сфера общественного труда - одна из тех, где молодёжь реализует свои ценностные ориентации, способности, знания, умения и навыки.

Изучение специфики трудовых ценностей и социологическое измерение уровня трудовой активности современной молодёжи нашли

отражение в работах отечественных социологов последних лет: Е.М. Авраамовой[1], М.К. Горшкова[2], Ю.А. Зубок[3], Н.В. Корж[4], В.С. Магуна[5], А.А. Шамина[6] и других.

Современная российская молодёжь, по словам С.А Кравченко, живёт в уникальном, самоорганизованном, нелинейно развивающемся социуме, для описания которого нужен совершенно новый теоретико-методологический инструментарий[7]. Формирующаяся новая реальность имеет также субъективное измерение, которое отражается в социальной деятельности индивидов и соответственно в их отношении к реальности, составляющей пространство собственной жизнедеятельности, в качестве которого выступают семья, межличностные отношения, образование, трудовая деятельность и так далее. Все взаимоотношения, осуществляемые в этом пространстве обуславливаются политическим, культурным, экономическим, социально-нравственным измерением, а так же социокультурной спецификой общества на фоне которого разворачиваются социальные практики молодёжи и формируются её ценностные установки, в том числе и в сфере труда, детерминируются широкомасштабным трансформационным процессом с соответствующей ему высокой степенью неопределённости и нестабильности общественного развития, возрастающих по мере усиления глобализационных процессов в современном мире[8]. Это обстоятельство позволяет определить приоритетность теории социальной трансформации в изучении современной российской реальности в её субъективном измерении, которое находит отражение в социальной деятельности молодёжи, в её отношении к реальности, составляющей пространство собственной жизнедеятельности в том числе в трудовой сфере и отражающей характер трудовых ценностей.

В попытках успешно адаптироваться в сфере трудовых отношений и достижения жизненной самореализации современная молодёжь пробует различные механизмы и способы интеграции в трудовые отношения, в сферу профессионально-трудовой деятельности с целью обретения своего социального статуса, жизненного и профессионально-трудового опыта. Одним из таких способов является вторичная занятость или совмещение работы с обучением. При этом стоит заметить, что подобное сочетание учебно-образовательной деятельности с трудовой деятельностью на сегодняшний день весьма распространённое явление у российской молодёжи основной мотив при этом – возможность получения собственного заработка, стажа и опыта трудовой деятельности.

Как уже выше отмечалось одной из причин, по которым молодёжь не может полноценно трудиться и проявляет низкий уровень трудовой активности - это сложности, как при трудоустройстве, так и

сложности в поиске необходимой работы. Другая причина - это работа не соответствующая полученной специальности либо за слишком малое материальное вознаграждение, неизбежно влечёт за собой неудовлетворённость и разочарование молодых людей[9].

Ещё одной причиной вызывающей негатив и изменение трудовых ценностей, снижение трудовой активности является непорядочность и потребительское отношение к молодым специалистам со стороны Работодателей. Игнорируя факт трудового потенциала и профессионального роста, работодатель старается в максимальной степени загрузить молодого работника при минимуме материальной выплаты.

Согласно социологическим исследованиям более 80% опрошенных молодых людей очень низко оценивают роль общественно полезной трудовой деятельности, значимость которой во времена развития советского периода была очень велика. Если в советское время в формулировку «трудовая активность» вкладывался огромный социально-политический смысл приносивший рабочему человеку не только материальное благополучие, но и открывала ему перспективы профессионального роста, а так же роста в политической карьере. Средства массовой информации того времени публиковали на первых полосах портреты и имена героев труда и передовиков производства. С изменением идеологии и внедрением рыночных отношений трудовая активность сегодня расценивается как личная, индивидуальна активность, направленная на реализацию способностей, убеждений, интересов, профессиональных знаний и достижения высокого уровня материального благополучия. О том, что труд имеет общественную важность и что труд - это благо респондентами даже не рассматривается, отмечает в своей статье Т.А. Пакина. Такое мнение молодёжи вполне согласуется с тенденциями индивидуализации современного российского общества, приоритетом индивидуалистических установок и ценностей, таких как личное благополучие, индивидуальная практическая выгода[10].

Результаты исследований российских учёных показывают, что зачастую выбор молодёжи не связан с профессией и определяется исходя из материальных интересов, а не их профессиональными способностями, склонностями, факторами и призванием. Из всего этого неизбежно следует, что перечисленные факторы автоматически формируют прагматическую мотивацию будущей трудовой деятельности молодёжи, которая, не имеет в своём основании идеальных (согласно классификации Хагурова) мотивов, в основе которых лежат долг, призвание, любимое дело.

То, что при таком подходе трудовая деятельность не сможет быть основой творческой самореализации, профессионализации личности и

социального благополучия указывает то, что для реализации упомянутых факторов отсутствует эмотивный (эмоциональный) компонент трудовой деятельности связанный с внутренней мотивацией. Проще говоря, с тем, когда труд приносит удовольствие и радость.

К сожалению уже ни семья, школа и ВУЗ задаёт ценностные ориентиры относительно социально значимых явлений. Всё это осуществляет информационное пространство в виде современных средств массовой информации, которые стали пространством социализации и коммуникации молодёжи. Это пространство формируется в контексте усиления современных тенденций, и поэтому предлагается трансформацию трудовых ценностей российской молодёжи изучать в контексте изменений мировых проблем, поскольку с развитием инфраструктур и средств коммуникации мир становится теснее[11].

При имеющихся плюсах у процесса с названием глобализация есть явно негативное свойство которое, приобретая облик массовой культуры, оказывает влияние, на культуру отдельных стран фактически навязывая некие стандарты, которые вступают в противоречия с местными традициями. Именно в такой форме, через культуру или то что за неё выдаётся происходит внедрение и, как следствие, подмена у молодёжи традиционных ценностей и образа и стиля жизни которые реализуются в практике молодёжи, в том числе и трудовой, изменяя социокультурный образ общества и государства в целом.

Главным мотивом у студентов является финансовая независимость при совмещении учёбы и работы. При этом, кроме того, что занятые студенты демонстрируют более высокую мотивацию к труду и адаптацию к новым экономическим условиям их материальные потребности являются первостепенными. Кроме этого не менее значимое место занимают нужные связи, контакты, общение и самореализация. Наглядным фактором изменения ценностей в качестве ещё одного важного методологического основания, исследования молодёжных трудовых ценностей, выступает теория риска. Тем более, что по мнению российских учёных, наша страна уверенно движется именно по этому пути и движение это происходит под влиянием глобализации[12].

Главным условием достижения успеха в жизни молодёжь считает личную активность и конкурентоспособность. Таким образом, из социализационной системы российского общества при переходе к рыночным отношениям была ликвидирована трудовая составляющая и по этому, как следствие, в наше время часть современной молодёжи имеет весьма размытые понятия о трудовом процессе и демонстрирует

преимущественно ту деятельность, которая не связана с трудом или же комментируется нормами административно-уголовного кодекса.

Новое поколение, которое иногда называют поколением Next, характеризуется потребительским отношением к жизни, образованию приоритетом досуговых ориентаций, неверием и критическим отношением к традиционным ценностям и порядку жизни, приоритетом личных потребностей перед общественными. Многие из того, что было перечислено уже характерно и для российской молодёжи, которая активно социализируется в едином информационном пространстве и которое насыщено не только информацией разного свойства, но и зачастую откровенной пропагандой западного образа жизни с антигуманистической направленностью.

Таким образом, на современном этапе у молодого поколения происходят существенные перемены из-за переориентации ценностной системы общества. У молодежи сегодня довольно большая мотивация к труду, которая базируется на желании стать высококвалифицированным профессионалом, получить высокий материальный достаток, подняться по карьерной лестнице и самореализоваться. Сформировавшаяся направленность возможно рассматривать с позитивной точки зрения, так как выдвигание материального и профессионального мотива занятости в качестве основного аргумента говорит о значительной экономической активности молодого поколения.

Молодежь, соответствуя условиям времени, соединяет обучение с работой в многообразных сферах производства; непосредственно в период получения профессии и с выходом на рынок труда у молодежи формируются понятия о целях профессиональной деятельности и способах их достижения, что отображается на их мотивации, трудовых ориентациях и стратегиях. Как показали исследования, молодое поколение довольно сильно подвержено процессам модификации ценностей, потому что в силу собственных социально-демографических особенностей она стремительнее всех перенимает новейшие ценности и больше других групп имеет необходимость в общественной и культурной идентичности, принадлежности личности к некоторому социокультурному сообществу.

Список использованной литературы

1. Аврамова Е.М. Тенденции занятости российской молодежи в регионах / Е.М. Аврамова // Социологические исследования. - 2018. - № 9. - С. 130-134.
2. Горшков М.К. Российская молодежь: к истории и роли в современном обществе / М.К. Горшков // Гуманитарий Юга России. - 2019. - № 4. - С. 16-25.

3. Зубок Ю.А., Чупров В.И. Саморегуляция смысложизненных ценностей в культурном пространстве молодежи // Вестник Института социологии. - 2019. - № 31. - С. 164-186 .
4. Корж Н.В. Трудовые ценности современной студенческой молодежи: автореф. дис. ... канд. социологических наук: специальность 22.00.04 / Н.В. Корж; Пензен. гос. ун-т, Каф. социологии и управления персоналом. – Пенза, 2011. - 27 с.
5. Магун В.С. Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание // <https://www.civisbook.ru/files/File/Magun-statya-MirRoss-98.pdf> (Дата обращения: 4.12.2019)
6. Шамин А.А. Повышение трудовой активности молодежи в условиях нестабильной экономики // Наука и школа. 2013. №2. С. 157-160.
7. Кравченко С.А. Динамика современных социальных реалий: инновационные подходы / Новое в социологам: монография / отв. ред. Ж.Т. Тощенко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. С. 79.
8. Чупров В.И. Отношение к социальной реальности в российском обществе: социокультурный механизм формирования и воспроизводства: монография. М.: Норма: ИНФРА-М, 2014. С. 13.
9. Безрукова А.И. Особенности труда удаленных работников и формирование HR-бренда организации / А.И. Безрукова // Преподаватель XXI век. - 2013. - № 3, ч. 2. - С. 377.
10. Пакина Т.А. Трудовые ценности современной студенческой молодежи / Т.А. Пакина // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. - 2014. - №2 (34). - С. 162.
11. Гафиатулина Н.Х. Социальное здоровье российской молодежи в эпоху глобализации / Н.Х. Гафиатулина, Н.П. Любецкий, С.И. Самыгин. - М.: РУСАЙНС, 2016. – С. 137.
12. Макарова М.Н. Труд в обществе знаний. Образование под вопросом: стратегии воспроизводства образовательного потенциала в современном обществе. - М.: Изд-во ЛКИ, 2012. - С. 22.

НАУЧНЫЕ ДОКЛАДЫ АСПИРАНТОВ И СОИСКАТЕЛЕЙ

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА С ПРИМЕНЕНИЕМ ОРДЕРНОГО ПОДХОДА (КЕЙС)

*Крикун С.Д.,
аспирант факультета психологии,
СГУ им. Н. Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

Данная статья рассматривает возможность применения инструментов ордерного подхода в социально-психологической технологии наставничества.

В рамках исследования установлено, что наставническая группа, как один из видов наставничества, обладает собственной культурой, которая может повлиять на достижение результатов наставляемых. В исследовании приведен анализ кейса: внедрение социально-психологической технологии наставничества с инструментами ордерного подхода. Результаты показали, что поэтапное внедрение инструментов каждого из субордеров («семейного», «армейского» и «церковного») в наставнической группе могло повлиять на формирование у участников чувства конкурентоспособности и нового инструментария, необходимого для их дальнейшей работы.

Ключевые слова: наставничество, социально-психологическая технология наставничества, культура, ордерный подход.

The article considers the possibility of using tools of the order approach in the socio-psychological technology of mentoring.

The study found that mentoring groups, as one of the types of mentoring, have their own culture, which can affect the achievement of the results of mentees. The study provides an analysis of the case: the introduction of the socio-psychological technology of mentoring with tools of the order approach. The results showed that the phased implementation of the tools of each of the suborders (“family”, “army” and “church”) in the mentoring group could influence the formation of participants' sense of competitiveness and new tools necessary for their further work.

Keywords: mentoring, sociopsychological technology of mentoring, culture, order approach.

Феномен наставничества широко изучается на междисциплинарном уровне: в педагогических науках наставничество изучалось как процесс воспитания личности [3;4], в научном менеджменте как инструмент профессионального развития специалиста в организации [5]. В рамках одной лишь психологии понятие «наставничество» имеет множество значений: от частного понимания «менторства» как процесса взаимодействия консультанта и обучающегося [6] до более обобщенного определения наставничества, как динамического обоюдного процесса взаимоотношений, в котором более опытный человек (наставник) выступает в качестве проводника, ролевой модели, покровителя наименее опытного (наставляемого) [7]. Наставничество представляет собой процесс взаимодействия между людьми, но на данный момент в исследованиях не представлено изучение того компонента, который может возникать внутри группы, а именно культуры.

Исследователи организационной культуры много лет формировали доказательную базу о том, что культура компании связана с достижениями результатов организаций [1,2]. Возможно ли формирование культуры в наставнической группе? Можем ли мы, внедрять инструменты управления культурой, например, инструменты ордерного подхода, в социально-психологическую технологию наставничества и таким образом влиять на результаты работы

наставнической группы? Данное исследование призвано сформировать ответы на данные вопросы.

Цель исследования: исследовать социально-психологическую технологию процесса наставничества с применением ордерного подхода.

Объект исследования: наставничество как социально-психологический феномен.

Предмет исследования: социально-психологическая технология процесса наставничества.

Гипотеза: наставническая группа обладает собственной культурой, а социально-психологическая технология наставничества может использовать инструменты ордерного подхода.

Методы исследования: наблюдение, анкета обратной связи (Крикун С.Д.), метод case-study.

Задачи:

1. Провести теоретический анализ проблемы наставничества с целью оценки: возможно ли применение ордерного подхода в социально-психологической технологии наставничества.

2. Провести анализ кейса, в котором реализуется социально-психологическая технология наставничества с применением ордерного подхода.

Эмпирическая база исследования: 7 человек, 1 наставник и 6 наставляемых.

Оценка возможности применения ордерного подхода в социально-психологической технологии наставничества: теоретический анализ

В исследовании мы будем опираться на определение наставничества, как обоюдного процесса взаимоотношений, в котором более опытный человек (наставник) выступает в качестве проводника, ролевой модели наименее опытного (наставляемого) [7]. Данное определение было выбрано в связи с его социально-психологической направленностью: наставничество как процесс взаимодействия между наставником и его наставляемым. Кроме того, процесс наставничества не обязательно связан с взаимодействием только между двумя людьми: на данный момент существует понятие группового наставничества, в котором либо один наставник сопровождает группу наставляемых, либо каждый из участников группы становится одновременно наставником и наставляемым для своих коллег. Наставничеству в группе присущи такие характеристики как наличие социальных норм, групповые роли, уникальные цели, нормы и традиции, которые влияют на членов группы [8]. Объясняя феноменологию вступления участников в групповой формат наставничества, исследователи говорят об эмоциональной потребности наставляемых в психологической

поддержке и потребности в определенной ролевой модели. М. Фуко в своих работах признает необходимость наличия наставника в ситуации перехода из состояния невежества к состоянию разумности [9]. Функция такого посредника между человеком и собственным «Я» - это помочь человеку с самоопределением, в выборе собственного пути и в стремлении достичь поставленной цели. Реализация данных функций позволяет наставляемым получать достижения в разных областях жизни, в том числе и карьере: начиная повышением оплаты труда, заканчивая продвижениями по карьерной лестнице [8]. Таким образом, наставничество можно рассматривать как социально-психологический феномен, основанном на индивидуальном (наставничество тет-а-тет) или групповом формате взаимоотношений между наставником и наставляемыми.

Для исследования возможности применения инструментов ордерного подхода в социально-психологической технологии наставничества, необходимо дать краткую характеристику ордерной модели организационной культуры. Согласно авторскому определению Л.Н. Аксеновской: «Организационная культура – это сложный социопсихологический порядок интеракций, регулируемый и направляемый системой этических смыслов» [10]. Ключевыми понятиями в данном случае являются «интеракции» и «этические смыслы». Концепция ордерного подхода предполагает, что культура возникает в результате взаимодействия, а взаимодействие, в свою очередь, регулируется системой этических смыслов.

Из определений выше мы помним, что групповое наставничество в своей основе также содержит взаимодействия между наставниками и наставляемыми. В данном контексте, мы можем предположить, что взаимодействие внутри наставнической группы также может стать катализатором развития определенной культуры внутри этой группы. Это отражается в появлении целей, норм и традиций, которые наблюдаются в наставнических группах. Также, как и в ордерном подходе управленческое взаимодействие («родительское», «командирское» или «пастырское») с собственной системой этических смыслов задаёт организационную культуру, так и в наставнической группе наставник может управлять процессами работы группы и через взаимодействие с её участниками продуцировать собственную культуру. На наш взгляд, это даёт нам право предполагать, что наставническая группа также может обладать собственной организационной культурой, а, следовательно, использовать ордерную модель организационной культуры для изменения и управления последней.

В ордерном подходе достижение баланса между всеми субордерами («семейным», «армейским» и «церковным») является

основной задачей эффективного управления. Кейс, анализ которого мы представим далее, представляет собой первый опыт в исследовании достижения данного баланса в наставнической группе для реализации целей её участников. Каждый из субордеров включает в себе собственные задачи: семья – благополучие её членов, армия – победа, церковь – праведность и служение идеалу. Таким образом, под «инструментами ордерного подхода» в данном исследовании подразумевается последовательное выполнение задач семейного, армейского и церковного субордеров в наставнической группе.

Анализ кейса: социально-психологическая технология наставничества с применением ордерного подхода

Исследование социально-психологической технологии наставничества с применением ордерного подхода проиллюстрирован в одном из серии кейсов, которые проходили в рамках работы наставнических групп. В данном кейсе был выделен 1 наставник и 6 наставляемых. Участники-наставляемые вступили в группу для достижения целей в области карьеры: «продвижения» по карьерной лестнице, поиск «работы мечты», поиск себя как компетентного специалиста в своей области. Работа наставнической группы длилась на протяжении 3 недель, 2 раза в неделю с участниками проводились онлайн-встречи. Вспомогательными методами работы для поддержания взаимоотношений между участниками были использованы социальные сети: наставник «запускал» различные темы для неформального общения группы. Далее приведены этапы работы наставнической группы.

Этап 1. «Обретение семьи».

Перед началом работы методом сбора ожиданий группы, наставник оценивал, какие социально-психологические трудности испытывает каждый участник на данный момент. Отсутствие уверенности в себе среди коллег и конкурентов на желаемую должность, сомнения в собственной компетентности, отсутствие поддержки, понимания проблемы со стороны близких людей – эти проблемы были наиболее распространены среди участников группы. Таким образом, первый этап технологии наставничества был назван «Обретение семьи» и заключался в формировании доверительных, неформальных отношений между наставником и участниками. С этой целью на первом этапе была проведена первичная неформальная встреча, встреча «До начала работы», на которой участники процесса познакомились, обменялись историями о своих проблемах и ожиданиях, задали друг другу вопросы. Наставник также обратил внимание на наличие «общих проблем» среди участников и поделился собственной историей «с высоты своего опыта» и ожиданиями от

дальнейшей работы. Именно на первом этапе была создана группа в социальных сетях для неформального общения между участниками.

Этап 2. «Создание цели».

Второй этап включал в себя несколько обучающих встреч. Первая из встреч заключалась в формировании целей участников: что они планируют получить в ближайшие 3 недели работы. Также на встрече были введены правила работы группы и «санкции» при их несоблюдении. Последующие встречи включали в себя обучение участников инструментам, целью которых было сформировать уверенность наставляемых в себе как в специалистах, а также осознать собственную компетентность в том карьерном направлении, в котором наставляемый планирует своё дальнейшее развитие.

Этап 3. «Формирование смысла».

На заключительном этапе наставник предложил наставляемым найти те направления в их профессиональной деятельности, которую каждый из них мог бы назвать «работой мечты». В данном случае наставнику было необходимо создать такой смысл у каждого из наставляемых, который в дальнейшем, после завершения групповой работы, смог бы зафиксировать новые модели поведения, инструментально сформированные на предыдущем этапе. Также новый смысл должен стать ориентиром в достижении поставленной каждым наставляемым «военной цели» и способствовать в будущем самостоятельному формированию новых целей на пути к «работе мечты».

Результаты работы группы наставничества были оценены с помощью анкеты «Обратная связь» (С.Д. Крикун), предложенной для прохождения наставляемым. Результаты опроса показали, что 100% участников «получили нужную эмоциональную поддержку» (выраженность семейного субординации), «овладели важными инструментами для дальнейшей работы» (выраженность армейского субординации), а также 75% участников чувствуют, что теперь «будут наиболее конкуренты по сравнению со своими коллегами» (выраженность армейского субординации).

Результаты исследования

Теоретическая часть исследования показала, что феномен группового наставничества можно рассматривать с точки зрения организационной культуры: в наставнической группе, как и в организации, может происходить формирование оргкультуры, выражающейся в появлении уникальных целей, норм и традиций, которые влияют на членов группы. Это открывает возможности для применения инструментов, используемых для управления организационной культурой в компаниях: в данном случае для применения инструментов ордерного подхода.

В практической части исследования реализуется социально-психологическая технология наставничества в работе с группой с применением инструментов ордерного подхода. Поэтапное внедрение инструментов каждого из субордеров (семейного, армейского и церковного) в наставнической группе могло повлиять на формирование некоторых результатов участников: появление у участников чувства конкурентоспособности среди коллег и овладение инструментами для дальнейшей работы могут быть связаны с наибольшей сформированностью армейского субордера среди участников (задача армии – победа). Практическая часть исследовала позволила сделать первые шаги в реализации социально-психологической технологии наставничества с использованием инструментов ордерного подхода.

Основная гипотеза исследования нашла подтверждение в теоретической и практической части исследования. Было установлено, что наставническая группа обладает собственной культурой, а социально-психологическая технология наставничества может использовать инструменты ордерного подхода.

Заключение

Данное исследование позволяет по-новому взглянуть на социально-психологическое составляющее феномена наставничества. Наставничество можно рассматривать не только с точки зрения отдельных личностей (наставника и наставляемого), но и в контексте культуры, сформированной в результате процесса наставнического взаимодействия. Изучение культуры в наставнической группе может стать важным компонентом для работы с эффективностью самой наставнической системы: каким образом культура влияет на эффективность процесса и результата работы наставнической группы? Можно ли, управляя культурой, достичь более значительных результатов среди наставляемых? Поиск ответов на эти вопросы поможет раскрыть новые горизонты в понимании проблемы наставничества с точки зрения теории и эффективной её реализации на практике в организациях.

Список использованной литературы

1. Geert Hofstede. Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values Volume 5 of Cross-Cultural Research and Methodology Series Sage Library of Social Research; V. 101
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации. М.: ИПК госслужбы, 1996.
3. Ичетовкина Н. М. Идеи К. Д. Ушинского в исследовании феномена классного наставничества в отечественной дореволюционной гимназии // Образование и воспитание. — 2015. — №5. — С. 12-14. — URL <https://moluch.ru/th/4/archive/18/343/> (дата обращения: 09.03.2020).
4. Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М.: Сов.Россия, 1981

5. Parsloe, E. Coaching and mentoring: practical methods to improve learning. — Kogan Page, 2000.
6. Willis, F., & Diebold, C. (1997). Producing Mentors in Psychology. *Teaching of Psychology*, 24(1), 15-21.
7. Mangione, L., Borden, K., Nadkarni, L., Evarts, K., & Hyde, K. (2018). Mentoring in Clinical Psychology Programs: Broadening and Deepening. *Training and Education in Professional Psychology*, 12(1), 4-13.
8. Dansky, K. (1996). The Effect of Group Mentoring on Career Outcomes. *Group & Organization Management: An International Journal*, 21(1), 5-21.
9. 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.
10. Аксеновская, Л. Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии / Л.Н. Аксеновская. - Саратов: Издательство СГУ. - 2005. – С. 348.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ РОДИТЕЛЕЙ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

*Левковская Н.А.,
аспирант факультета психологии,
Российский государственный социальный университет
(Москва, Россия)*

В работе рассматривается уровень развития современной социальной политики РФ в отношении трудоустройства молодых семей. Приводится анализ основных социально-психологических проблем, с которыми сталкиваются молодые родители в период поиска работы. Предложены пути их решения, посредством разработки психологического обеспечения, которое будет направлено на трудовое и профессиональное консультирование молодых родителей в режиме онлайн.

Ключевые слова: молодые родители, социально-психологические проблемы, профориентация, трудоустройство, профессиональное самоопределение, онлайн-консультирование.

Abstract: This article makes the focus on a contemporary stage of development of social policy which implements an employment of young families. During a professional (job) search, young parents come across with several social-psychological issues. The question of how such difficulties can be rendered is discussed. We propose a range of psychological practices such occupational and professional online counselling.

Сегодня в век информатизации и глобализации структуры основных социальных институтов подвержены трансформации. Особенно остро данный изменения претерпевает институт семьи и брака. Современное молодое поколение сталкивается с конфликтом

ценностных систем и вынуждены выбирать между созданием семьи (в традиционном ее контексте) и построением карьеры. К сожалению, большинство молодых юношей и девушек выбирают профессию, в то время как базовые семейные ценности отходят на второй план, а то и вообще отвергаются ими. Также с каждым годом увеличивается число разводов, сокращается количество браков, официально зарегистрированных органами ЗАГС, уменьшаются показатели рождаемости и количество детей в семьях [4]. Правительство РФ, а также сферы социальной, молодежной и семейной политики вводят новые указы в отношении молодых семей, однако, как показывает практика, этого недостаточно. В основном, меры поддержки представлены в виде выплаты пособий на ребенка или материальной помощи (например, если семья причислена к категории малоимущая). Что касается социальной сферы, то обслуживание молодых семей развито достаточно слабо, по причине отсутствия отдельного департамента в учреждениях социальной поддержки населения [3]. Из-за отсутствия своевременной помощи большинство молодых семей рискует оказаться причисленной к категории «общество риска». К данной категории относятся: малообеспеченные семьи, семьи с одним или обоими безработными родителями, семьи с высокой иждивенческой нагрузкой, многодетные и неполные семьи, семьи, имеющие ребенка с инвалидностью или ОВЗ, семьи с несовершеннолетними родителями, студенческие семьи и т.д. [6].

Превалирующая часть научных работ, посвященных молодым семьям, в основном направлена на изучение: отношения молодежи к браку (И.Дементьева, И. Игнатова, А. Ковалева, В. Шапко); процессу адаптации и супружеским конфликтам (В. Сысенко, Л. Шнейдер, С. Шуман); жилищным и демографическим вопросам (А. Вишневский, А.Кваша); нравственным, духовным ценностям и межпоколенным отношениям (Н.Зоркова, В. Лисовский, Н.Осипова), а так же изучению различных аспектов семейного благополучия и его зависимости от уровня жизни (А. Зверева, П. Мстиславский, И. Родзинская) [1]. Что касается проблемы трудоустройства молодых родителей, то работы в основном носят социально-экономическую направленность, а по причине того, что, данная проблема является одной из наиболее актуальных для молодых семей, то она требует более глубокого изучения и в области психологических наук.

По данным Росстата среди молодых семей 58% составляют семьи где работают оба супруга, однако семьи где один из супругов безработный составляет целых 38%, оставшиеся 4 % это семьи где не имеют работы оба супруга. Так же статистика демонстрирует что 62 % составляют молодые семьи с постоянной работой у одного или обоих супругов, когда как у 38 % работа носит временный характер [9].

Поэтому молодые родители находятся в постоянном ее поиске и сталкиваются со многими трудностями. Среди основных проблем трудоустройства, выделяют:

- не информированность о реальной ситуации на рынке труда;
- отсутствие или несоответствие профессионального образования;
- недостаток рабочего времени;
- отсутствие трудового стажа;
- неудовлетворенность содержанием трудовой деятельности;
- неподходящие условия труда;
- неудовлетворенность заработной платой и д.р. [7].

По большей мере трудности, с которыми сталкиваются молодые родители носят социально-психологический характер и вызваны высоким уровнем притязаний, который обусловлен особенностями психического развития личности молодого возраста. Также часть трудностей возникает по причине постоянного ухода за маленьким ребенком и отсутствием возможности оставлять его с кем-то из домочадцев, специально обученным персоналом (няни) или специализированных учреждениях по уходу за маленькими детьми, которые требуют материальных вложений.

Из-за отсутствия работы и финансовых накоплений, молодым людям нелегко содержать семью самостоятельно, они боятся за нее брать ответственность, и предпочитают состояние «временного пребывания» т.е. не регистрируют свой брак официально и живут в гражданском сожителе [2]. Особенно сложно приходится молодым семьям с рождением ребенка, так как материальные траты становятся более весомыми и семейный бюджет по большей части уже сосредоточен на потребностях маленького члена семьи. У большинства молодых семей основная часть бюджета расходуется на оплату ЖКХ, продукты питания, средства первой необходимости, погашение кредита, и лишь малая часть молодых семей может позволить себе отложить часть финансовых средств на отдых, покупку автомобиля или на учебу одного из родителей [8]. Таким образом многие молодые родители становятся причастными к категории семей, которые имеют достаточно низкий качественный уровень жизни, финансовые возможности которого способны удовлетворить лишь потребности первой необходимости.

Сегодня Правительство РФ в рамках социальной политики г. Москвы запустило проект «Моя карьера», который включает в себя ряд государственных программ, организованных в 2019 году и направленных на оказание помощи и поддержки молодых семей с целью поднятия ее финансового благополучия. К таким программам относится уже действующий проект «Мама работает» и пилотный проект – «Проект по повышению доходов малоимущих семей с

детьми». Специалисты в рамках данных проектов помогают молодым родителям грамотно составить резюме, правильно разместить его на специализированных сайтах, получить дополнительное образование или повысить квалификацию, если это необходимо. Также оказываются услуги профориентационного и психологического характера, проводятся мотивационные и личностные тренинги и тренинги, направленные на снятие психологических барьеров трудоустройства. Ряд предоставляемых услуг можно получить не только очно, но и дистанционно, что весьма актуально для молодых родителей с маленькими детьми (mos.ru - Официальный сайт Мэра Москвы).

Однако, как показывает практика, многие молодые семьи не знают о существовании ни специальных программ, ни специализированных центров, предоставляющих социальные услуги по защите семей и детей. И столкнувшись со сложной жизненной ситуацией им приходится рассчитывать только на себя. Поэтому для решения данной проблемы необходимо расширить сферу социальных услуг, направленных на оказание помощи и поддержки молодых родителей, а именно:

В первую очередь, привлечь все возможные способы информирования данной категории семей, включая современные методы с использованием интернет услуг и коммуникаций.

Во-вторых, необходимо перенаправить акцент социальной политики с решения вопросов жилищного характера на более продуктивное совершенствование социально-трудовой сферы.

В рамках нашего исследования мы предполагаем разработку психологического обеспечения в сфере онлайн-консультирования, которое будет решать вопросы профессионального самоопределения и трудоустройства молодых родителей. Онлайн-консультирование даст возможность получить помощь дистанционно, не выходя из дома и не отрываясь от воспитания ребёнка и домашних дел. Данный вид консультирования может быть реализован с помощью смс или видеочата из любой географической точки мира и часового пояса. Для разработки специального интерфейса нами будут использованы те же психологические механизмы, на которых основано профориентационное консультирование абитуриентов и лиц с ОВЗ или инвалидностью, описанные в научных трудах Е.А. Петровой, В. В. Пчелиновой и Д.А. Джафар-Заде, но с учетом психологических особенностей контингента нашего исследования [5]. Модернизированный алгоритм работы будет включать:

1. Онлайн-интервью, при котором профконсультант беседуя с клиентом будет собирать его личные данные.
2. Экспресс-диагностику, включающую профориентационные методики.

3. Использование организационного профориентационного контента, предусматривающего анализ всех профориентационных мероприятий, которыми интересовался либо посещал клиент.

4. Интерпретацию полученных результатов с учетом личностно-ориентированных и психологических особенностей клиента, а также выбранной им профессионально-трудовой деятельности.

5. Совместное резюмирование всего процесса онлайн-консультирования.

Благодаря перепрофелированию профориентационной системы и модернизации ее в режим онлайн, молодые родители смогут получить не только индивидуальный подход и эластичность процесса профконсультирования, но и у них появляется возможность получить экстренную профориентационную помощь, развить информационную культуру на рынке труда, а также в разы повысить эффективность самого профориентационного процесса.

Таким образом, разработка психологического обеспечения в режиме онлайн позволит молодым родителям получить помощь в вопросе профессионального самоопределения и трудоустройства, не отрываясь от воспитания детей, что будет способствовать не только трудовому развитию молодой личности, но и окажет благотворное влияние на создание крепкой, социально здоровой семьи.

Список использованной литературы

1. Бибик Л. Н., Барбаков Г. О. Проблемы современной молодой семьи //Вестник Челябинского государственного университета. 2015. – №. 26 (381). С.150-154.
2. Вишневский А.Г. Эволюция российской семьи. //Экология и жизнь. - №7. - 2018. С.57.
3. Жижко Е.В., Чиганова С.Д. Молодая семья: проблемы и перспективы социальной поддержки. – Красноярск: РУМЦ ЮО, 2005. – 300 с.
4. Карцева Л.В. Модель семьи в условиях трансформации Российского общества. - М.: Социс, 2013. – 99 с.
5. Петрова Е.А., Джафар-Заде Д.А. Применение электронных сервисов в профориентационном консультировании абитуриентов // Ученые записки Российского государственного социального университета. Т. 16. 2017. № 5 (144). С. 5–12.
6. Рыбак Е.В., Слепцова Н.Г., Федулова А.Б., Цихончик Н.В. Молодая семья в современном обществе: методическое пособие для специалистов по работе с семьей и молодежью /под общей ред. Е.В. Рыбак. - М.: ООО «ТР-Принт», 2016. -150 с.
7. Силласте Г. Г. Профессиональная мобильность и социальная адаптация молодых матерей на московском рынке труда. Статья вторая //Безопасность Евразии. – №.3. - 2019. С. 93-112.
8. Смирнова Е. Г. Психолого-педагогическое сопровождение формирования осознанного родительства в молодой семье: дис.... канд.психол.наук: 19.00.07/Е.Г. Смирнова. Екатиренбрг,2008.- 156 с.

9. Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Динамика основных показателей доходов домашних хозяйств в 2011-2017 гг.- М.:2019. -136 с.

ОСОБЕННОСТИ ГРУППОВОЙ МОТИВАЦИИ ОПЕРАТИВНЫХ СМЕН АЭС: ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

*Толстиков В.В.,
аспирант кафедры общей и социальной психологии,
Воронежский государственный университет
(Воронеж, Россия)*

В статье представлен анализ мотивационного компонента групповой надежности оперативных смен АЭС. Результаты эмпирического исследования свидетельствуют о том, что уровни групповой мотивации варьируют у разных подразделений АЭС. Смены, работающие несколько десятков лет, отличаются сниженной групповой мотивацией, в то время как более «молодые» по времени создания подразделения чаще имеют повышенный ее уровень.

Ключевые слова: АЭС, оперативная смена, малая группа, групповая надежность, групповая мотивация.

The article presents an analysis of the motivational component of the group reliability of operational shifts of nuclear power plants. The results of the empirical study indicate that the levels of group motivation vary among different NPP units. Shifts that have been working for several decades are characterized by reduced group motivation, while more "young" ones are more likely to have an increased level of motivation.

Keywords: nuclear power plants, operational change, small group, group reliability, group motivation.

Атомная энергетика вот уже более полувека является источником тепла и света в домах людей, мощнейшим двигателем промышленного производства и научных достижений. И, несмотря на то, что сегодня активно развиваются такие направления промышленности, как ветро- и солнцеэнергетика, атомные станции остаются в нашей стране главными «поставщиками» электрической и тепловой энергии. При этом важно не забывать, что атомная энергетика – при легкомысленном и безответственном отношении к ней – может превращаться из мирной технологии в опасную и разрушительную силу, противостоять которой человек подчас не может. Печальными примерами тому служат Чернобыльская авария (1986), авария на японской АЭС Фукусима-1 (2011).

Обе эти аварии, равно как и другие многочисленные инциденты, происходившие в разное время на АЭС мира, вновь и вновь

актуализируют одну и ту же проблему: атомная энергетика остается объектом повышенной опасности. В связи с этим мировое атомное сообщество (страны, эксплуатирующие АЭС) должно предпринимать максимальные усилия для того, чтобы развивать и совершенствовать все те процессы, которые связаны с обеспечением безопасной эксплуатации АЭС.

Одним из таких процессов является деятельность по обучению и подготовке (в том числе, психологической) оперативного персонала АЭС. По данным авторов, занимающихся изучением данной проблематики (А.В. Козлов, В.А. Машин, В.П. Третьяков; А. Суэйн, Д. Миллер, Д. Расмуссен и др.), примерно 50% всех инцидентов в атомной энергетике связано с ошибочными действиями/бездействиями операторов¹².

Особенностью профессиональной деятельности оперативного персонала АЭС является то, что она протекает в форме взаимодействия операторов внутри смены – малой группы численностью от 5 до 9 человек.

Проведенный нами теоретический анализ группового взаимодействия персонала оперативных смен АЭС позволил предположить в качестве важнейшей характеристики этого взаимодействия надежность группы, под которой мы понимаем «сложное качество, напрямую связанное с профессиональными и социально-психологическими характеристиками ее членов, формирующееся в нештатных (экстремальных, напряженных) ситуациях деятельности, определяющее возможность оперативного и продуктивного решения возникающих задач ...» [1, с. 327].

Развивая идеи С.В. Сарычева, изложенные в его концепции групповой надежности [2], мы предлагаем выделять в структуре групповой надежности ряд взаимосвязанных компонентов. Считаем, что одним из ведущих компонентов этой структуры является групповая мотивация, мы определяем как разделяемую всеми членами оперативной смены ориентацию на достижение общего успеха в деятельности, в том числе совместного преодоления трудностей.

Ниже изложим результаты проведенного нами эмпирического исследования, целью которого было выявление особенностей групповой мотивации оперативных смен АЭС как структурного компонента их групповой надежности. Объектом исследования

¹² Так, например, только в декабре 2019 года на АЭС мира произошло 9 инцидентов, причинами которых стали те или иные действия/бездействия (отсутствие контроля за проведением работ на оборудовании, проблемы коммуникации операторов, проблемы командного взаимодействия и т.д.).

выступили 27 оперативных смен Нововоронежской АЭС (НВ АЭС), в том числе персонал блочного щита управления-4 (БЩУ-4), блочного пункта управления-6 (БПУ-6), реакторно-турбинного цеха-2 (РТЦ-2), турбинного цеха-6 (ТЦ-6), реакторного цеха-6 (РЦ-6), электрического цеха (ЭЦ), цеха тепловой автоматики и измерений (ЦТАИ). Общий объем выборки составил 150 человек. Более подробная информация о выборке исследования представлена в таблице 1.

Таблица 1

Выборка исследования особенностей групповой мотивации оперативных смен НВ АЭС

Подразделение НВ АЭС	Количество смен	Количество человек	Перечень должностей оперативных смен
БЩУ-4	6	30	Начальник смены АЭС, начальник смены блока, инженер по управлению реактором/турбиной
БПУ-6	2	12	Начальник смены АЭС, начальник смены блока, начальник смены реакторного/турбинного цеха, ведущий инженер по управлению реактором/турбиной
РТЦ-2	4	28	Начальник смены реакторного/турбинного отделения, машинист-обходчик, машинист насосных установок
ТЦ-6	3	20	Машинист-обходчик, старший машинист-обходчик
РЦ-6	3	18	Машинист-обходчик, старший машинист-обходчик
ЭЦ	5	23	Начальник смены, дежурный инженер, электромонтер
ЦТАИ	4	19	Начальник смены, дежурный инженер, электрослесарь
Всего	27	150	

В качестве диагностического инструмента для изучения особенностей групповой мотивации оперативных смен АЭС была выбрана методика «Диагностика групповой мотивации» И.Д. Ладанова [3]. Процедура исследования заключалась в том, что каждому члену оперативной смены предлагался для заполнения бланк методики с инструкцией. После заполнения бланков персоналом оперативных смен нами производился подсчет и интерпретация результатов диагностики (табл. 2).

Таблица 2

**Результаты, полученные в ходе диагностики групповой мотивации
оперативных смен НВ АЭС**

Уровень групповой мотивации	Количество оперативных смен, ед.	Количество оперативных смен, %
Группа положительно мотивирована на успех в деятельности	2	7,5
Группа в достаточной степени мотивирована на достижение успеха в деятельности	3	11,1
Группа недостаточно мотивирована на получение положительных результатов	14	51,8
Группа слабо мотивирована	5	18,5
Группа отрицательно мотивирована	3	11,1
Всего	27	100

Анализ данных таблицы 2 позволяет констатировать, что чуть более половины обследованных нами оперативных смен НВ АЭС (51,8%) недостаточно мотивированы на получение положительных результатов своей деятельности, а еще около одной трети оперативных смен (29,6%) и вовсе слабо либо отрицательно мотивированы. При этом лишь около одной пятой части изученных нами оперативных смен (18,6%) мотивированы положительно или в достаточной степени. Установленные нами факты весьма тревожны, учитывая тот уровень ответственности, который лежит на оперативном персонале АЭС. Учитывая, что мотивация – ключевой фактор любой деятельности, можно предполагать, что и в структуре групповой надежности она выполняет особую роль. Следовательно, выявленная картина актуализирует необходимость усиленной психологической подготовки оперативного персонала АЭС, направленной на формирование групповой надежности оперативных смен АЭС в целом и повышение уровня такого ее структурного компонента, как групповая мотивация.

В таблице 3 представлены результаты диагностики групповой мотивации в соотнесении с конкретными подразделениями НВ АЭС.

Таблица 3

**Результаты диагностики групповой мотивации
оперативных смен НВ АЭС (по подразделениям)**

Подразделение НВ АЭС	Уровень групповой мотивации (кол-во смен)				
	Группа положительно мотивирована на успех в деятельности	Группа в достаточной степени мотивирована на достижение успеха в деятельности	Группа недостаточно мотивирована на получение положительных результатов	Группа слабо мотивирована	Группа отрицательно мотивирована
БЩУ-4	-	-	4	1	1
БПУ-6	2	-	-	-	-
РТЦ-2	-	-	4	-	-
ТЦ-6	-	2	2	-	-
РЦ-6	-	1	1	1	-
ЭЦ	-	-	1	2	2
ЦТАИ	-	-	3	1	-

Из таблицы 3 следует, что наиболее высоко мотивировано такое подразделение, как БПУ-6. Оперативные смены ТЦ-6 и РЦ-6 демонстрируют в целом средний уровень групповой мотивации. Остальные подразделения, к сожалению, характеризуются сниженной групповой мотивацией, что является фактором риска ошибочных действий или бездействий, способных привести к нежелательным последствиям. Возможное объяснение этому будет предложено ниже.

Помимо первичного количественно-качественного анализа данных нами был применен и статистический анализ с целью определения значимых различий в уровнях групповой мотивации персонала оперативных смен разных подразделений НВ АЭС. Для этого с помощью процедуры процентиальной нормализации первичные оценки были переведены нами в сильную z-шкалу, что позволило применить t-критерий Стьюдента. Все подразделения НВ АЭС сравнивались попарно (табл. 4).

Таблица 4

Результаты статистической проверки значимости различий в уровнях групповой мотивации персонала оперативных смен разных подразделений НВ АЭС

Сравниваемые подразделения		t _{кр.} при p≤0.05	t _{кр.} при p≤0.01	t _{эмп.}	Вывод о значимости различий
БЩУ-4	БПУ-6	2,05	2,76	4,60	Значимые
	РТЦ-2	2,03	2,73	2,60	Значимые на уровне p≤0.05
	ТЦ-6	2,03	2,73	4,60	Незначимые

	РЦ-6	2,06	2,78	4,57	Значимые
	ЭЦ	2,02	2,70	2,10	Значимые на уровне $p \leq 0.05$
	ЦТАИ	2,01	2,69	1,60	Незначимые
БПУ-6	РТЦ-2	2,05	2,77	5,87	Значимые
	ТЦ-6	2,03	2,73	1,89	Незначимые
	РЦ-6	2,05	2,76	1,65	Незначимые
	ЭЦ	2,06	2,78	4,45	Значимые
	ЦТАИ	2,06	2,78	5,20	Значимые
РТЦ-2	ТЦ-6	2,02	2,70	4,70	Значимые
	РЦ-6	2,03	2,74	5,66	Значимые
	ЭЦ	2,03	2,73	2,60	Значимые на уровне $p \leq 0.05$
	ЦТАИ	2,05	2,77	1,35	Незначимые
ТЦ-6	РЦ-6	2,02	2,65	1,50	Незначимые
	ЭЦ	2,03	2,76	4,35	Значимые
	ЦТАИ	2,03	2,76	3,80	Значимые
РЦ-6	ЭЦ	2,02	2,65	4,20	Значимые
	ЦТАИ	2,02	2,71	4,25	Значимые
ЭЦ	ЦТАИ	2,05	2,76	2,30	Значимые на уровне $p \leq 0.05$

Опираясь на данные таблицы 4, можно сделать вывод о том, что положительный/достаточный уровень групповой мотивации выявлен в подразделениях НВ АЭС, которые относятся к 4-й очереди строительства (так называемой «НВ АЭС-2»), а именно: БПУ-6, ТЦ-6, РЦ-6. Это наиболее «молодые» подразделения станции, сформированные около 10 лет назад и начавшие реально работать 2-3 года назад, т.е. с момента физического пуска реакторной установки энергоблока № 6 НВ АЭС. Подразделения же БЩУ-4, РТЦ-2, ЦТАИ, ЭЦ относятся ко 2-й и 3-й очередям строительства. Они были сформированы несколько десятилетий назад. Персонал этих смен более опытный и более старшего возраста, но, как бы это не казалось парадоксальным, характеризуется более низкой групповой мотивацией, вплоть до случаев отрицательной мотивации (одна смена БЩУ-4 и две смены ЭЦ). Полагаем, что причинами снижения групповой мотивации в подразделениях со значительным стажем работы, могут служить: 1) «психическое пресыщение» ответственностью, когда после достижения определенного ее предела, происходит спад; 2) профессиональное выгорание, которое, как известно, сопровождается мотивационными потерями; 3) длительное отсутствие нештатных ситуаций, ведущее к самоуспокоению и благодушию: «... отличительная особенность деятельности оператора АЭС от других профессий ... заключается в том, что оператор обязан быть в постоянной готовности активно вмешаться в ход технологического процесса, в то время как реальные

условия оперативной деятельности вызывают "угасание" активности, стереотипизацию (автоматизацию) и "невозобновление" целых комплексов различных операций и действий» [4].

Уточнение ответа на вопрос, с чем связаны выявленные результаты, требует, на наш взгляд, проведения дополнительных исследований, в которых бы были учтены некоторые, в том числе вышеназванные, социально-психологические факторы, влияющие на персонал оперативных смен разных подразделений и очередей строительства АЭС в части формирования у него той или иной групповой мотивации. В этом мы видим перспективы продолжения научного поиска.

Список использованной литературы

1. Толстикова В.В. Проблема надежности в истории отечественной психологии: этапы разработки и современное состояние // Историческая преемственность в отечественной психологии / отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.В. Харитоновна, Е.Н. Холондович. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2019. С. 322–330.
2. Сарычев С.В. Надежность группы в напряженных и экстремальных ситуациях совместной деятельности (социально-психологические основы). Курск : Изд-во Курск. гос. ун-та, 2007. 155 с.
3. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института Психотерапии. 2002. 339 с.
4. Машин В.А. О психологической проблеме эксплуатации и управления АЭС // Электрические станции. 1994. № 3. С. 36-39. URL:<http://www.mashinva.narod.ru/arch/PSY02.pdf> (дата обращения: 07.12.2018).

СТИЛИ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ И ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАЗНЫХ СОЦИОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ¹³

***Вильчес-Ногерол В.В.,
аспирант Института психологии РАН,
(Москва, Россия)***

В статье представлены результаты исследования стилей делового общения представителей разных профессиональных групп (сотрудники колонии-поселения, медсестры, менеджеры и смешанная группа). По итогам проведения статистических расчётов, в каждой группе выявлено шесть стилей. Также проанализированы типы корпоративной культуры и динамика кадровых процессов

¹³ Поддержано грантом РФФИ № 19-013-00550: «Стили делового общения: пространство и стратегии взаимодействия, ресурсы успешности субъектов».

в каждой группе респондентов. Полученные результаты подтверждают рабочие гипотезы исследования.

Ключевые слова: стили делового общения; взаимодействие; корпоративная культура; социономические профессии.

Abstract. Author describes the results of styles of business communication study on the representatives of various professional groups (colony-settlement employees, nurses, managers and a mixed group). According to the results of statistical procedures, six styles were identified in each group. Author also analyzed types of corporate culture and the dynamics of personnel processes. The obtained results confirm the working hypotheses of the research.

Keywords: styles of business communication; interaction; corporate culture; socioeconomic professions.

Введение. Проблематика стилей заняла свою нишу в разных научных направлениях: стили лидерства и руководства, стиль человека, стиль жизни, когнитивные стили, стили делового общения и др. [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12 и др.]. Несмотря на большое количество исследований в изучении стилей еще есть явные пробелы и возможности для дальнейших поисков.

В контексте данной статьи мы остановимся на стилях делового общения (далее СДО), исследования которых солидаризуются с потребностями современной профессиональной деятельности. Например, роль конкретной специальности отошла на второй план, при явной доминанте – возможности работать с определёнными задачами; видеть необходимость и реализовывать перспективы профессионального и личностного развития; рассматривать не отдельного субъекта, а деятельность во взаимодействии с партнёрами; учитывать не только индивидуальные качества, а связывать их с определённой корпоративной культурой и др.

Организация исследования. Цель исследования: сравнительный анализ особенностей СДО сотрудников колонии-поселения (далее сотрудники КП), медсестёр, менеджеров и представителей смешанной группы. **Гипотезы:** 1) корпоративная культура является основной детерминантой в становлении и развитии СДО; 2) в жёстких условиях корпоративной культуры большинство стилей признается неэффективными. Для выявления СДО использовалась исследовательская методика – опросник «Стили делового общения» В.А. Толочка. Респондентам предлагалось оценить по 5-балльной шкале выраженность разных компонентов СДО (от 0 до 4 баллов). Исследование проводилось на *четырёх выборках*: сотрудники ФКУ колонии-поселения №2 г. Зеленограда – 32 чел. (далее сотрудники КП), медицинские сестры ГБУЗ «Научно-исследовательский институт – Краевая клиническая больница №1 им. проф. С.В. Очаповского» – 112 чел.; менеджеры по продажам компании «Пронто Медиа Холдинг» – 85

чел.; смешанная группа (участники психологического онлайн курса) – 59 чел. Для анализа данных использовались описательные статистики, корреляционный и факторный анализ, t-сравнение для независимых групп (пакет статистических программ SPSS 10.). В данной статье описаны результаты факторного и корреляционного анализов.

Результаты. По итогам факторного анализа, в группе *сотрудников КП* выделилось шесть факторов, которые мы соотносим с типовыми стилями: 1) «Рациональный, прагматический, открытый»; 2) «Системность, ориентация на взаимодействие»; 3) «Несистемное взаимодействие, формализация деятельности»; 4) «Жесткость, эмпатия, саморазвитие»; 5) «Избегание взаимодействий, пассивность»; 6) «Обедненному стилю». В выборке *медицинских сестер* выделилось шесть СДО: 1) «Рациональность, независимость, открытость». 2) «Соперничество, аргументация, активность». 3) «Уклонение, демонстрация силы, импульсивность». 4) «Пассивность, демократичность, сотрудничество». 5) «Дистантность, формализация деятельности». 6) «Минимизация взаимодействий, твердость». В выборке *менеджеров* также выделилось шесть факторов (стилей): 1) «Формализация взаимодействий, минимизация сотрудничества, поощрение активности партнера». 2) «Мягкость и уклончивость, дистанцирование». 3) «Твердость, дистанцирование, упорство, силовое противостояние». 4) «Высокая активность, непоследовательность, негибкость, невидение перспектив». 5) «Либеральный стиль». 6) «Жесткость, дистанцирование, ориентация на компромиссные решения». В *смешанной выборке* выделилось также шесть факторов (стилей): 1) «Открытость, рефлексивность, ориентация на партнера», 2) «Рациональность, прагматичность, твердость». 3) «Пассивность, дистантность, ограниченное взаимодействие». 4) «Гибкость, открытость, пассивность». 5) «Высокая активность, управление ресурсами, эмоциональная ограниченность». 6) «Агрессивный, силовой, закрытый».

Касаясь результатов корреляционного анализа, отметим, что во всех группах выявлены довольно слабые связи между социально-демографическими характеристиками и стилевыми компонентами. В выборке *сотрудников КП* выявлены следующие значимые корреляции. Представители женского пола предпочитают высокую активность; организовывать свое время; обозначать проблему в целом; предоставлять партнёру время для обдумывания и подготовки; использовать телефон. Молодые сотрудники с небольшим стажем работы склонны к демонстрации силы; сотрудники среднего возраста, как правило, используют стратегию приспособления. Люди, имеющие небольшой стаж работы в должности отводят для взаимодействия максимальное время. Сотрудники, занимающие невысокие должности,

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

В группе *медицинских сестёр* не удалось выявить значимые корреляции между социально-демографическими характеристиками и составляющими стиля. В группе *менеджеров* выделились следующие закономерности. Сотрудники среднего возраста, имеющие длительный опыт работы в организации, предпочитают стратегию компромисса, их молодые коллеги склонны к стратегии поощрения, взаимодействуя при высоком темпе. Ставить конкретные цели и критерии ожидаемых результатов больше свойственно представителям женского пола. Сотрудники, имеющие управленческий опыт, предпочитают работать при высоком темпе взаимодействий. Эмоциональной функции общения как ключевой придерживаются люди, не состоящие в браке. Бездетные сотрудники предпочитают не отводить партнёру времени для обдумывания и подготовки.

В *смешанной выборке* значимые корреляции стилевых особенностей удалось выявить только с должностью, а именно для сотрудников, занимающих невысокие должностные позиции характерны спокойная динамика развития процесса, обозначение проблемы в целом и предоставление партнёру самостоятельности в принятии решения, стратегия сотрудничества. Сотрудники на более высоких должностях склонны к угрозам, санкциям, наказаниям.

По критерию эффективности, в группе *медицинских сестёр* выявлены один эффективный стиль; условно эффективных – три; два неэффективных. В выборке *сотрудников КП* к эффективным стилям можно отнести два, остальные неэффективные. В группе *менеджеров* неэффективными признаны все СДО. В *смешанной группе* эффективными стилями можно считать один стиль; условно эффективными три; неэффективными два.

Таким образом, вышеописанные результаты демонстрируют, что в становлении и функционировании СДО очевидно

наибольшее влияние корпоративной среды, роль социально-демографических характеристик вторична. Корреляционный анализ показал, что в наиболее благополучной группе медсестёр отсутствуют значимые связи между стилевыми компонентами и социально-демографическими характеристиками, а в выборке сотрудников КП (как одной из наименее благополучных групп) наибольшее количество таких корреляций. Данную тенденцию предположительно можно связать как раз с жёстким доминированием организационной культуры в случае сотрудников КП.

Полученные результаты статистических процедур дополняются анализом типов корпоративных культур и динамики увольнений сотрудников. По типу организационной среды выделились следующие закономерности: *медсёстры* – стабильная и гибкая (наиболее благополучная группа); *менеджеры* – нестабильная, жёсткая, с точки зрения групповых норм и организации взаимодействия (дистантное, конкурентное взаимодействие, в приоритете – достижение рабочих задач при минимальной коммуникации); *сотрудники КП* – нестабильная, жёсткая, с позиции специфики деятельности и формальных требований (законодательная и нормативная регуляция деятельности, ограниченный круг взаимодействий, общение со спецконтингентом); *смешанная выборка* – диффузная (отсутствие единой корпоративной культуры).

Касаясь кадровой динамики, можно отметить следующие закономерности: за четыре года больницу покинули менее 10% *медсестёр*; в группе *менеджеров* – за год с момента исследования из компании уволились более 50% сотрудников, в последующем организация прекратила своё существование; за последние четыре года уволенных *сотрудников КП* было примерно 30%.

Выводы. В настоящем исследовании рассматривались представители разных профессиональных групп: государственные структуры (медсёстры и сотрудники КП), коммерческая компания (менеджеры) и смешанная группа респондентов. Следовательно, дифференцированно исследованы не только представители разных профессиональных сфер, но и разные типы корпоративных культур в соотношении с динамикой кадровых процессов.

Затрагивая вопрос эффективности стилей, мы не можем отрицать полное отсутствие неконструктивных моделей поведения даже в благополучной группе, поэтому в данном случае акцент делается скорее на разном стремлении к полноценной коммуникации, к профессиональному развитию, желанию сотрудничать с партнёром и др.

Полученные результаты подтверждают рабочие гипотезы исследования. В выборке с гибкой организационной средой (на примере медсестёр) большую часть выделенных СДО можно отнести к эффективным, способствующим решению рабочих задач и поддержанию конструктивной коммуникации между коллегами. В ситуации жёсткой и нестабильной корпоративной культуры (сотрудники КП и менеджеры) большая часть стилей признается неэффективными и ограниченными для полноценного взаимодействия.

Список использованной литературы

1. Аксеновская Л.Н. Ордерная диагностика организационной культуры. Саратов: Наука, 2016. 190 с.
2. Вильчес-Ногерол В.В., Сизова Л.А., Чумакова (Рютина) О.В., Будаева Е.С. Стили делового общения: частное и общее во взаимодействии субъектов. Часть 1 // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 4. С. 97-123.
3. Вяткин Б.А., Щукин М.Р. Психология стилей человека: учеб. пособие / Рос. академия образования; Перм. гос. гуманитар.- пед. ун.-т. Пермь: Книжный мир, 2013. 128 с.
4. Дикая Л.Г. Актуальные проблемы и перспективные направления исследований в психологии труда в условиях глобализации // Психологический журнал. 2007. Т.28. №3. С. 29–44.
5. Журавлев А. Л. Роль общительности личности в руководстве коллективом // Психологические исследования общения. М., 1985. С. 179-192.
6. Журавлев А. Л. Факторы формирования стиля руководства производственным коллективом // Социально-психологические проблемы производственного коллектива. М., 1983. С. 102.
7. Ильин Е.П. Стиль деятельности: Новые подходы и аспекты // Вопр. психол. 1988. № 6. С. 85–90.
8. Либин А.В. Стиль человека: Психологический анализ / под ред. А.В. Либина. – М.: Смысл, 1998. 234 с.
9. Толочек В.А. Стили деятельности: ресурсный подход. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. 366 с.
10. Толочек В.А. Сопряженная профессиональная карьера субъекта: контексты и измерения // Человек. Сообщество. Управление. 2011. № 2. С. 48 – 61
11. Холодная М.А. Когнитивные стили: О природе индивидуального ума. 2-ое изд, перераб. и доп., СПб.: Питер, 2004. 384 с.
12. Zankovsky A.N., Christiane von der Heiden. Leadership with syncercube: a dynamic leadership culture for excellence. Springer Berlin Heidelberg Berlin; Heidelberg. 2016, 214p.

ОРГАНИЗАЦИИ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ, НАПРАВЛЕННОЙ НА ОЦЕНКУ ЭКСПЕРТАМИ МОДЕЛИ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

*Машкова А.С.,
соискатель Института психологии РАН,
(Москва, Россия),*

В статье представлены результаты исследования оценки модели ключевых управленческих компетенций экспертами (руководители среднего звена российских коммерческих компаниях, которые ведут разный вид экономической деятельности). Выявлено, что среди общего набора компетенций выделяется базовые/ключевые компетенций, отражающих общую структуру управленческих компетенций значимых для руководителей среднего звена.

Ключевые слова: компетенции, ключевые компетенции, эффективная деятельность, руководители среднего звена, коммерческие компании.

The article presents the results of a study evaluating the model of key management competencies by experts (middle managers of Russian commercial companies that conduct different types of economic activities). It was revealed that among the general set of competencies basic / key competencies are distinguished, reflecting the general structure of managerial competencies that are significant for middle managers.

Keywords: competencies, key competencies, effective operations, mid-level managers, commercial companies.

Успех любой компании определяется построением системы формирования работоспособного и конкурентоспособного персонала, от которого зависит успех выполнения принимаемых решений и функционирование всех подразделений компании [14]. Важное место в данной системе занимает подготовка и оценка управленческого состава [9].

В настоящее время в России оценка управленческого персонала одно из популярных направлений, которое развивается как в теоретическом, так и в практическом плане в трудах авторов, представляющих компетентностный подход [1, 4, 5, 8, 11, 12, 13, 8], психологию лидерства и организационную психологию [6, 15], влияния стиля управления на организационную культуру компаний [2], а также тенденциями развития информационных и коммуникационных технологий, которые формируют новый (виртуальный) стиль управления и новые организационные модели [7, 16].

Обычно для оценки персонала в компаниях используют несколько компетенций, составляющих систему (модель), которая важна для работы именно в этой конкретной компании.

В связи с этим у нас возник вопрос – есть ли модель компетенций, которая не зависит от специфики деятельности компании

и может быть универсальной для оценки управленческого состава в любой компании.

В проведенных нами исследованиях по экспертным оценкам модели компетенций руководителей среднего звена [10] особое место занимает этап выделение ключевых компетенций.

Исследование проводилось на выборке из 170 экспертов, которые занимают должность руководителя среднего звана, имеют не менее 3 подчиненных и управленческий опыт от 3 и более лет, и работают руководителями в российских коммерческих компаниях ведущих разных вид экономической деятельности.

Использовались следующие методы: метод «парные сравнения», метод «ранжирование комбинированным способом» и метод «вес компетенций».

1. Метод парных сравнений: представители основной группы выделили 5 ключевых компетенции: «ориентация на достижения» (84,4%); «управление командой» (71,3%); «ориентация на миссию» (67,4%), «развитие других» и «ориентация на партнерские отношения» (63,6% соответственно). Представители контрольной группы: «ориентация на достижения» (67,1%); «ориентация на миссию» (57,6%); «контроль» (56,9%); «уверенность в себе» (55,7%).

При анализе различий выбора компетенций между двумя группами *методом углового преобразования Фишера*, мы наблюдаем различия по компетенциям «ориентация на партнерские отношения» и «развитие других». Данную ситуацию объясняем, *во-первых*, организационной культурой каждой компании и видом экономической деятельности; *во-вторых*, стилем управления и моделью управленческого взаимодействия [3].

В результате, модель ключевых компетенций для руководителя среднего звана состоит из следующих компетенций в порядке значимости выбора: «ориентация на достижения» (83,7%); «управление командой» (68,4%); «развитие других» (65,3%); «самоконтроль» (61,3%); «ориентация на миссию» (60,7%); «контроль» (60,2%). Расчет процентов осуществлялся при помощи нахождения среднего значения между выбором двух групп.

2. Результаты, полученные при помощи *метода ранжирования комбинированным способом*: наиболее значимым считается кластер «менеджерские компетенции», который в числе рангов занимает первое место; на втором месте находится кластер «личная эффективность»; на третьем – «когнитивные компетенции»; на четвертом – «действия и достижения», кластеры «воздействие и оказание влияния» и «помощь и обслуживание других» занимают пятое и шестое место соответственно.

Данное распределение кластеров, повлияло и на присвоение рангов компетенциям: первое и второе места занимают компетенции

«управление командой» и «развитие других» соответственно; на третьем месте находится компетенция «ориентация на миссию»; на четвертом месте компетенция «уверенность в себе», а на пятом – «гибкость». Шестое, седьмое и восьмое места занимают соответственно компетенции: «аналитическое мышление», «самоконтроль» и «менеджерская экспертиза».

Важно отметить, что выбор ключевых компетенций совпал с распределением мест каждой компетенции при помощи метода парных сравнений.

Корреляции между значениями ранжирования компетенций разными способами¹⁴:

1. Усредненные оценки экспертов и ранжирование по сумме оценок, ранжирование по сравнимой шкале, ранжирование комбинируемым способом и простое ранжирование (**0,720**; -0,202; 0,123; -0,267 соответственно);

2. Ранжирование по сумме оценок и ранжирование по сравнимой шкале, ранжирование комбинируемым способом, простое ранжирование (0,155; 0,721; -0,809 соответственно);

3. Ранжирование по сравнимой шкале и ранжирование комбинируемым способом, простое ранжирование (0,713; -0,553 соответственно);

4. Ранжирование комбинируемым способом и простое ранжирование - - **0,943**.

Можно говорить о следующем, что статистически значимые положительные корреляции обнаруживаются между: а) «ранжирование по сумме оценок – усредненные оценки экспертов»; б) «ранжирование по сумме оценок – ранжирование комбинируемым способом»; в) «ранжирование комбинируемым способом – ранжирование по сравнимой шкале» - это означает, что данные способы оценки дают, в принципе, однозначные результаты.

Существует статистически значимая отрицательная корреляция между следующими способами: а) «ранжирование по сумме оценок – простое ранжирование» ($p \leq 0,01$); б) «ранжирование комбинируемым способом – простое ранжирование» ($p \leq 0,01$); в) «ранжирование по сравнимой шкале – простое ранжирование» ($p \leq 0,05$). В принципе, это понятно, поскольку шкалы инвертированы друг относительно друга (шкала оценки обратно связана со шкалой рангов).

3. Выявление веса каждой компетенции. Представители двух групп считают значимыми у руководителя такие компетенции как

14 Примечание: **жирным шрифтом** обозначены статистически значимые корреляции на уровне $p \leq 0,01$, *жирным курсивом* – на уровне значимости $p \leq 0,05$

«уверенность в себе», «ориентация на миссию», «ориентация на достижения», «самоконтроль», «аналитическое мышление».

Эксперты основной группы выделяют компетенций: «гибкость», «инициатива», «управление командой». Контрольная группа, напротив, считает перечисленные компетенции не ключевыми для руководителя среднего звена, и добавляет в список ключевых компетенций – компетенцию «контроль».

Проверим данные на *меру связи* (коэффициент ранговой корреляции Спирмена) в выборе испытуемых.

Выдвинем предположение, если компетенции в основной группе обладают соответствующим весом, то и в контрольной группе вес данных компетенций должен частично соответствовать. *В результате:* $r_s = 0,885$; $r_{кр} = 0,62$ (для уровня значимости $p \leq 0,01$) - корреляция является статистически значимой, следовательно, исходное положение полностью подтверждается (шкалы согласованы): можно говорить о взаимосвязи веса соответствующих компетенций между основной и контрольной группой.

Модель ключевых компетенций для руководителя среднего звена состоит из следующих компетенций в порядке весовой значимости: «уверенность в себе» (13,31); «ориентация на миссию» (12,18); «ориентация на достижения» (11,97); «самоконтроль» (10,30) и «аналитическое мышление» (8,47). Расчет весов осуществлялся при помощи нахождения среднего значения между весовым выбором двух групп.

Результаты выбора ключевых компетенций, *полученные при помощи разных методов* показали, что компетенции «поиск информации»; «стратегическое влияние», и «критическое мышление» не были выбраны ни одной группой не по одному методу. Что касается остальных компетенций, то по одному разу они были выбраны представителями конкретной группы, по каждому из трех методов – это говорит об их значимости.

Проверим полученные данные на меру связи табл. №1.

Таблица 1

Матрица корреляций между значениями выбора ключевых компетенций разными методами (коэффициент ранговой корреляции Спирмена)

	Методы	Группы	1		2		3
			ОГ	КГ	ОГ	КГ	ОГ
1	Парные сравнения	ОГ	1	0,316	0,224	0,003	0,344
		КГ		1	0,591	0,701	0,016
2	Вес компетенций	ОГ			1	0,887	0,591
		КГ				1	0,365
3	Ранжирование комбинир. способом	ОГ					1

Примечание к табл. №1: ОГ – основная группа, КГ – контрольная группа. **Жирным шрифтом** обозначены статистически значимые корреляции на уровне $p \leq 0,01$, *жирным курсивом* – на уровне значимости $p \leq 0,05$.

Высокие (статистически значимые) корреляции однозначно подразумевают, что выбор ключевых компетенций мало зависит от конкретного метода. В то же время низкие (статистически незначимые) коэффициенты требуют своего объяснения.

Так как каждый метод различается по своей сути, для более детального анализа мы применили несколько различных методов модификации модели компетенций, в результате чего это дало нам детальную картину выбора соответствующих компетенций в разных группах. А так как система сбора информации по каждому методу различна, соответственно и наблюдается статистически незначимые корреляционные связи, особенно по отношению к методу «Парные сравнения».

Подводя итог можно заключить, что модель ключевых компетенций для руководителя среднего звена включает в себя следующие компетенции исходя из подсчета среднего значения выборов в каждой конкретной группе: базовые/ключевые компетенции: «ориентация на достижение», «управление командой», «аналитическое мышление», «самоконтроль», «уверенность в себе», «ориентацию на миссию» «развитие других», «гибкость», необходимые для должностных профилей.

Список использованной литературы

1. Артамонова М. В. Компетентностный подход в управлении персоналом современной организации в условиях цифровой экономики // Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами: материалы Всероссийской научно-практической конференции, 30 ноября 2017 г. — Саратов. Издательство: КУБиК, 2018. — С. 25–32.
2. Аксеновская Л.Н. Ордерная диагностика организационной культуры. Саратов: Наука, 2016. 190 с.
3. Аксеновская Л.Н. Ордерная модель организационной культуры: монография / М.: Академический проект; Трикста, 2007. – 303с. – (Технологии психологии).
4. Божко Е. М., Ильнер А. О. Компетентностный подход в России и за рубежом: исторические и теоретические аспекты // Мир науки. Педагогика и психология. — 2019. — Т. 7, № 1. — С. 26–35.
5. Вербицкий А. А. Компетентностный подход как новая образовательная парадигма // Профессиональный стандарт. Формирование трудовых ресурсов высокой квалификации Сборник научно-методических материалов Образовательного форума Education, forward. под редакцией Е.И. Михайловой. — Международный центр научно-исследовательских проектов Киров, 2013. — С. 182–192.

6. Занковский А.Н. Организационная психология. М. МПСИ, Флинта, 2000, 648с.
7. Журавлев А. Л., Занковский А. Н. Личность и виртуальная организация: психологические проблемы научных исследований // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития. — 2017. — Т. 6, № 4. — С. 318–323.
8. Кибанов А.Я. Концепция компетентного подхода в управлении персоналом: монография / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 156 с.— DOI 10.12737/852.
9. Красностанова М.В., Осетрова Н.В., Самара Н.В. Assessment Center для руководителей. Опыт реализации в российской компании, упражнения, кейсы. - М.: Вершина, 2007. – 208 с.
10. Машкова А.С. Особенности предпочтения субъектами совместной деятельности компетенций менеджеров (на примере менеджеров российской коммерческой компании) // Вестник ЯрГУ. 4. 2019. С. 93-96.
11. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе. - М: НРРО, 2005.- 384 с.
12. Толочек В.А. Компетентный подход и ПВК-подход: возможности и ограничения // Вестник СПбГУ. Сер. Психология. 2019. Т.9. Вып. 2 (30). С.123-137.
13. Толочек В.А. Психология труда. - 3-е изд. доп.- СПб.: Питер, 2019. – 480
14. Эзер А. Будущее трудовой сферы: гибкость и эффективность виртуального труда=Eser A. The Future of Work — Flexibilität und Effizienz des Virtuellen Arbeitens / пер. И. В. Цыганковой // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2018. № 2. С. 133–136. DOI: 10.25206/2542-0488-2018-2-133-136.
15. Zankovsky A.N., Christiane von der Heiden. Leadership with synergic culture: a dynamic leadership culture for excellence. Springer Berlin Heidelberg Berlin; Heidelberg. 2016, 214p.
16. Zankovsky A., Surat L. Digital economy and psychology // Information Models and Analyses. — 2018. — Vol. 7, no. 1. — P. 12–19.

ПРОБЛЕМА ИССЛЕДОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНОЙ ФЛЕКСИБИЛЬНОСТИ (ПЛАСТИЧНОСТИ) В УСЛОВИЯХ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

***Бырканов А.В.,
соискатель факультета психологии,
СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)***

В настоящей статье исследуется одно из центральных понятий социальной психологии - «коммуникативная флексибельность» в условиях межличностных взаимодействий. Проводится анализ различных взглядов, подходов как отечественных, так зарубежных авторов, а также истории данного концепта. В

центре внимания находится методика изучения коммуникативной гибкости с помощью «Шкалы когнитивной флексибельности», отражающей степень адаптации индивида в различных ситуациях. Делается вывод о значимости исследований коммуникативной флексибельности (пластичности) в условиях межличностных взаимодействий на сегодняшний день и о наименее изученных областях в данной сфере: влияние на проявления флексибельности процессов глобализации, диалога культур, межкультурной коммуникации, ценностно-смыслового общения, коммуникативной эмпатии. Также подчёркивается необходимость системного научного взгляда на эволюцию коммуникативной флексибельности от детского сада через школу и вуз до профессионального коллектива в аспекте наиболее типичных и, наоборот, редких ситуаций, расширение сематического «поля» коммуникативной флексибельности, внедрения положений, идей в практическую работу психологов, преподавателей, учителей, пополнения тезауруса русскоязычных терминов, охватывающих и описывающих коммуникативную гибкость как многоаспектный социальный, психологический, культурный феномен.

Ключевые слова: коммуникативная флексебельность, межличностное взаимодействие, коммуникативная компетентность, личностная гибкость, коммуникативное поведение.

This article explores one of the central concepts of social psychology - “communicative flexibility” in the context of interpersonal interactions. The analysis of various views, approaches of both domestic and foreign authors, as well as the history of this concept. The focus is on the methodology for studying communicative flexibility using the “Cognitive Flexibility Scale”.

Keywords: communicative flexibility, interpersonal interaction, communicative competence, personal flexibility, communicative behavior.

Изучение коммуникативной пластичности важно изучать в рамках организационной психологии, поскольку общении менеджера сводится к роли коммуникации в современном деловом взаимодействии. Грамотный менеджер не решает проблему сам, но создает условия для ее эффективного выполнения. У современных менеджеров большая часть их взаимодействия с другими происходит в форме общения.

Организационная психология, в свою очередь, применяет психологические методы для управления организацией, что предполагает умение подчиненных адаптироваться к новым, порой внезапно меняющимся условиям. Быстрый поиск оптимального решения в конкретной ситуации, адаптация мышления или внимания в ответ на изменение внешних стимулов безусловно является обязательным навыком для успешного взаимодействия персонала и развития организации в целом.

Коммуникативная флексебельность как индивидуальная система оптимальных моделей межличностного взаимодействия, субъективного контроля коммуникативного поведения помогает выстроить правильную стратегию межличностного взаимодействия среди

персонала, Соответственно, изучение КФ позволит руководителям глубже понять эффективность гибкого и адекватно динамичного общения и его трансформацию, а также собственную коммуникативную активность и поведение партнера.

«Флексибельность» – одно из актуальных понятий зарубежной и отечественной социальной психологии. В науке оно имеет свою историю возникновения и развития и отмечается разными подходами к объяснению его содержания, в частности, «вариативность форм поведения» (у Г.В. Залевского), «переключаемость» (у Т.В. Кудрявцева), «отсутствие косности привычек и суждений» (у А.В. Мишина, А.И. Щebetенко), «подвижность» (у В.И. Зыковой), «отсутствие скованности» или «динамичность» (у А.П. Шеварева) и т.д. В психологии в понятие «флексибельность» (англ. flexibility) традиционно включаются такие признаки (конструкты), как гибкость, приспособляемость, поведенческая подвижность в меняющихся условиях. Отличительная особенность зарубежных исследований – параллельное использование терминов «flexibility» (собственно гибкость) и «variability» (вариабельность или многосторонность). Часто флексибельность определяют через «переключаемость» (shifting).

Термин «флексибельность» начинает активно распространяться в англоязычных странах в 1960-е гг. На первом этапе развития теории флексибельности исследуемое качество личности связывается с когнитивной сферой (англ. cognitive flexibility) и выражается в способности «переключать» мысли, объекты в сознании сообразно изменчивым условиям среды с участием исполнительных функций, внимания, восприятия, согласования интересов, мониторинга конфликтов и др. За полвека сложились методики практических исследований когнитивных возможностей человека в плане флексибельности с помощью магнитно-резонансной томографии и других средств (областей коры головного мозга). За это время произошло «разветвление» исследований флексибельности, которые распространились на повседневную жизнь человека, его образовательную активность, различные проявления креативности, профессиональную сферу. Продуктивным направлением науки стала коммуникативная флексибельность (или пластичность) представителей разных возрастных, профессиональных и других групп.

Энциклопедический словарь «Психология общения» определяет коммуникативную флексибельность следующим образом: «На поведенческом уровне это индивидуальная система оптимальных моделей межличностного взаимодействия, а также субъективного контроля коммуникативного поведения. К.ф. операционализируется в успешных конструктивных актах межличностного взаимодействия; чувстве собственной компетентности; умении гибко и адекватно

динамично трансформировать ситуацию общения, собственную коммуникативную активность и поведение партнера» [6]. За рубежом коммуникативные аспекты флексибельности исследуются на протяжении последние 30 лет – с 1990-х гг. В частности, эксперты рассматривают коммуникативную гибкость как основу эволюции систем коммуникации, включая человеческий язык (Evolution of Communicative Flexibility / Oller D. K., Griebel U. (Eds.), 2008); рассматривают, влияет ли отсутствие коммуникативной гибкости на суждения, которые делают люди во время общения (Harasty J. Communicative flexibility in children: Its effect on judgements of communicative competence and communication disorder, 1993); разрабатывают методики избежания недопонимания посредством развития гибкости, формируя общение, чтобы соответствовать стилю другого человека (Jennings A. Flexible Communication Can Be Painless, 2016); раскрывают значение понятия «гибкий коммуникатор», дают практические советы о том, как развивать в себе коммуникативную гибкость (MacKay J. How to be a flexible communicator, 2012); предлагают шкалы измерения коммуникативной гибкости (Martin M. M. Development of a communication flexibility measure, 2009); показывают, каким образом политика гибкости, связанная с удаленной работой сотрудников, формируют коммуникационные потоки и координируют деятельность людей (Nordbäck E. S. Workplace flexibility and communication flows: a structurational view, 2017).

В отечественной психологической науке способность индивида эффективно взаимодействовать в системе межличностных отношений до середины 1980-х гг. обозначалась как социально-психологическая компетентность. Л.А. Петровская и Ю.Н. Емельянов ввели в активное употребление понятия «коммуникативная компетентность», «компетентность в общении». Можно утверждать, что в отечественной практике коммуникативная флексибельность рассматривается главным образом в русле успешной коммуникативной компетентности, как ее неотъемлемый конструкт в целой серии работ, в которых заложены основные векторы изучения (Емельянов Ю.Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности, 1991; Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг, 1989; Куницына В.Н., Казаринова Н.В., Погольша В.М. Межличностное общение, 2001 и др.). Данный подход позволяет понимать под коммуникативной флексибельностью личностное интегративное качество (свойство, состояние), связанное с коммуникативной эмпатией, которое позволяет реагировать на изменения ситуаций общения, либо отказываясь от неконструктивных тактик, либо посредством новых средств, способов, коррекции восприятия партнеров, ситуаций и пр.

Г.В. Залевский в целом ряде работ определяет и раскрывает флексибельность как противоположный ригидности полюс в континууме феноменологии форм поведения человека [2, 3]. Данной проблеме посвящено его диссертационное исследование «Психическая ригидность-флексибельность в структуре личности людей с субъект-субъектной профессиональной ориентацией» [4].

В.А. Петровский рассматривает гибкость (флексибельность) индивида как его общепсихологическую характеристику, связывая ее с изменчивостью параметров деятельности, а также подвижностью нервных процессов, фактами повышения мотивации «быть вариативным». Человека с высоким уровнем личностной гибкости исследователь называет «высоковариативной личностью», которая активно включена в систему межличностных взаимоотношений [9].

Е.Ю. Осаволук и С.С. Кургиян в статье «Когнитивная флексибельность личности: теория, измерение, практика» описывают методики изучения коммуникативной гибкости с помощью «Шкалы когнитивной флексибельности», измеряющей готовность индивида адаптироваться в сложившихся ситуациях, уверенность в своей флексибельности, рефлексии в установлении межличностных отношений. Авторы опираются на зарубежные исследования, доказывающие наличие у флексибельных индивидов склонности к контролю над сложными ситуациями, способности к нескольким альтернативным объяснениям поведения участников общения, генерированию альтернативных вариантов решений сложных ситуаций [7].

Т.Ю. Осипова и Т.М. Костина в статье «О взаимосвязях коммуникативной компетентности и коммуникативной флексибельности с коммуникативной креативностью», подчеркивая многоаспектность феномена коммуникативной флексибельности, анализируют результаты диагностического эксперимента с использованием опросника «Техника общения» (на базе шкалы «Техника общения», автор Н.Д. Творогова), методики «Конфликтные ситуации» (на базе материала «Методика рисуночной фрустрации» С. Розенцвейга), шкалы «Флексибельность в общении» Г.В. Залевского [7]. Особые типы личностей: «гении общения» (В.Л. Леви) или «мастера общения» (В.Н. Куницына) – отличаются осознанием и преодолением барьеров и стереотипов, различных шаблонов. Они пластично модифицируют «репертуар» коммуникативного поведения в зависимости от ситуации и партнеров с помощью перекомбинаций приемов, тактик, способов, а также создания новых средств, идей и целей общения, могут импровизировать, выражать свободу, создавать условия для самораскрытия партнера, перестраивать привычные

действия, программы, преодолевать «барьеры прошлого опыта» (З.И. Калмыкова), вследствие чего общение становится наиболее успешным.

В целом проявления коммуникативной гибкости трактуются отечественными и зарубежными авторами в качестве важнейшего признака в эффективном (творческом, демократическом, диалогическом, доброжелательно-деловитом, конструктивном, оптимальном, гармоничном) стиле (работы И.П. Волкова, А.И. Гончарова, Ю.Н. Емельянова, Е.С. Кузьмина, Н.А. Ложниковой, С.А. Рябченко, Е.Г. Самещенко, А.Л. Свенцицкого). Важно, что В.М. Русалов выделяет особый – социальный тип пластичности в сфере коммуникации как условие разнообразных коммуникативных программ, форм социальных контактов [11, с.54].

Проблемы психической флексибельности в различных сферах (образовательной, профессиональной, самоопределенческой) рассматриваются в ряде диссертационных исследований: С.В. Смирнова «Профилактика дезадаптации первокурсников вуза посредством развития психической флексибельности», Е.П. Федорова «Жизненное самоопределение людей с выраженными различиями в показателях континуума "ригидность-флексибельность"» [12, 13] и др.

Таким образом, в результате рассмотрения ряда источников можно прийти к заключению о том, что исследование коммуникативной флексибельности (пластичности) в условиях межличностного взаимодействия остается актуальным на сегодняшний день. В числе наименее изученных областей в данной сфере следует назвать влияние на проявления флексибельности процессов глобализации, диалога культур, межкультурной коммуникации, ценностно-смыслового общения, коммуникативной эмпатии. Также необходим системный научный взгляд на эволюцию коммуникативной флексибельности от детского сада через школу и вуз до профессионального коллектива в аспекте наиболее типичных и, наоборот, редких ситуаций. Цель таких работ – расширить сематическое «поле» коммуникативной флексибельности, послужить основой для внедрения тех или иных положений, идей в практическую работу психологов, преподавателей, учителей. Кроме того, необходимо пополнять тезаурус русскоязычных терминов, охватывающих и описывающих коммуникативную гибкость как многоаспектный социальный, психологический, культурный феномен. Изучение флексибельности в рамках одной науки непродуктивно.

Список использованной литературы

1. Емельянов Ю. Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности. Л., 1991.
2. Залевский Г.В. Фиксированные формы поведения. Иркутск: Восточно-Сибирское книжное изд-во, 1976.

3. Залевский Г.В. Психическая ригидность в норме и патологии. Томск: Изд-во Том. ун-та, 1993.
4. Залевский В.Г. Психическая ригидность-флексibility в структуре личности людей с субъект-субъектной профессиональной ориентацией. Диссертация ... канд. психол. наук. 1999, Томск.
5. Куницына В.Н., Казаринова Н.В., Погольша В.М. Межличностное общение. СПб., 2001.
6. Осаволук Е.Ю., Кургинян С.С. Когнитивная флексibility личности: теория, измерение, практика // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2018. Т. 15. №1. С. 128-144. <https://cyberleninka.ru/article/n/18076681>
7. Осипова Т.Ю., Костина Т.М. О взаимосвязях коммуникативной компетентности и коммуникативной флексibility с коммуникативной креативностью // Психолог. 2017. № 2. С. 90-125. DOI: 10.7256/2409-8701.2017.2.22598 URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=22598
8. Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. М., 1989.
9. Петровский В.А. Личность в психологии. Ростов-н/Д.: Феникс, 1996.
10. Психология общения. Энциклопедический словарь. <http://med.niv.ru/doc/dictionary/psychology-of-communication/articles/99/kompetentnost-kommunikativnaya.htm>
11. Русалов В.М. О взаимоотношении свойств темперамента и эффективности индивидуальной и совместной деятельности // Психол. журн. 1982. Т. 3. № 6. С. 50-59.
12. Смирнова С.В. Профилактика дезадаптации первокурсников вуза посредством развития психической флексibility. Автореферат ... канд. психол. Наук. Томск, 2005.
13. Федорова Е.П. Жизненное самоопределение людей с выраженными различиями в показателях континуума «ригидность-флексibility». Диссертация ... канд. психол. Наук. Барнаул, 2002.
14. Cartwright K. B. Cognitive development and reading: The relation of reading-specific multiple classification skill to reading comprehension in elementary school children // Journal of Educational Psychology. 2002. Vol. 94. P. 56-63.
15. Colzanto L. S., van Wouwe N. C., Lavender T. J., Hommel B. Intelligence and cognitive flexibility: Fluid intelligence correlates with feature «unbinding» across perception and action // Psychonomic Bulletin & Review. 2006. Vol. 13. P. 1043-1048.
16. Deak G. O. The development of cognitive flexibility and language abilities // Advances in Child Development and Behavior. 2003. Vol. 31. P. 271-327.
17. Evolution of Communicative Flexibility / Oller D. K., Griebel U. (Eds.). London: The MIT Press, 2008. 368 p.
18. Han H. D. et al. Performance enhancement with low stress and anxiety modulated by cognitive flexibility // Korean Neuropsychiatric Association. 1998. Vol. 7. P. 221-226.
19. Harasty J. Communicative flexibility in children: Its effect on judgements of communicative competence and communication disorder / J. Harasty [et al.] // Clinical Linguistics & Phonetics. 1993. №8(2). P. 141-152.
20. Jennings A. (2016) Flexible Communication Can Be Painless // Lead Fearlessly website. URL: <https://leadfearlessly.com/flexible-communication-can-be-painless/>

21. Leber A. B., Turk-Browne N. B., Chun M. M. Neural predictors of moment-to-moment fluctuations in cognitive flexibility // Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America. 2008. Vol. 105, no. 36. P. 13592-13597.
22. MacKay J. (2012) How to be a flexible communicator // ICAEW website. URL: <https://www.icaew.com/-/media/corporate/files/learning-and-development/aca/aca-students/initial-professional-development/how-to-be-a-flexible-communicator-webinar-slides.ashx>
23. Martin M. M., Rubin R. B. A new measure of cognitive flexibility // Psychological Reports. 1995. Vol. 76. P. 623-626.
24. Martin M. M. Development of a communication flexibility measure / M. M. Martin, R. B. Rubin // Southern Communication Journal. 2009. №59(2). P. 171-178.
25. Moore A., Malinowski P. Mediation, mindfulness, and cognitive flexibility // Conscious Cognition. 2009. Vol. 18. P. 176-186.
26. Scott W. A. Cognitive complexity and cognitive flexibility // American Sociological Association. 1962. Vol. 25. P. 405-414.
27. Nordbäck, E. S. Workplace flexibility and communication flows: a structural view / E. S. Nordbäck [et al.] // Journal of Applied Communication Research. 2017. №45(4). P. 397-412.

НАУЧНЫЕ ДОКЛАДЫ СТУДЕНТОВ

СМЫСЛООБРАЗУЮЩАЯ МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ПОКОЛЕНИЯ И РИСКИ

Баранкина А.Е.,

***магистрант Национального исследовательского нижегородского
государственного университета им. Н.И. Лобачевского
(Нижний Новгород, Россия)***

Прохорова М.В.,

***кандидат психологических наук, доцент,
Национальный исследовательский нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского
(Москва, Россия)***

Кузнецова А.С.,

***студентка бакалавриата Московского государственного психолого-
педагогического университета
(Москва, Россия)***

В статье представлены результаты исследования смыслообразующих мотивов трудовой деятельности и смысловой ориентации сотрудников инженерно-

технического профиля поколений X и Y. Исследование проводилось с помощью теста «Словарь» И.Г. Кокуриной. Для статистического анализа данных использовался непараметрический критерий U-Манна-Уитни. Между поколениями X и Y установлены значимые различия в смыслообразующих мотивах (утилитарно-прагматический мотив, мотив достижения).

Ключевые слова: трудовая мотивация, смыслообразующие мотивы, смыслообразующая ориентация, специалисты инженерно-технического профиля, поколение X, поколение Y.

Abstract. The results of an investigation of sense-making work motives and sense-making orientation of engineering-technical specialists of X and Y generations are presented in the article. Data collection was carried out with the help of I.G. Kokurina's test "Slovar" ("Vocabulary"). Mann-Witney non-parametric criterion was utilized for statistical analysis. It was stated, that there were significant differences between X and Y generations in the sense-making motives (utilitarian-pragmatic motive, achievement motive).

Keywords: work motivation, sense-making motives, sense-making, engineering-technical specialists, generation X, generation Y.

Важным социально-экономическим вопросом в развитии организации является формирование качественного кадрового состава. Трудовой потенциал, как показатель человеческого фактора производства, характеризуется качественными параметрами, которые важно учитывать для развития трудовых возможностей. К качественным свойствам можно отнести ценностные установки, потребности, интересы, а также трудовую мотивацию персонала [1]. Мотивационная система является одной из первостепенных проблем современных компаний, так как она непосредственно влияет на удовлетворенность работников трудом, на производительность труда, на лояльность персонала и в целом на результаты организационной деятельности. Современным менеджерам приходится управлять многопоколенными трудовыми коллективами, в связи с этим возникают проблемы трудовой мотивации, которая отличается у работников различных поколений.

Теория поколений была разработана американским экономистом, демографом Н. Хоувом и историком У. Штраусом. Они проанализировали историю США и установили, что примерно каждые 20 лет появляется новое поколение, отличное по своим установкам, ценностям, мировоззрению от своих предшественников [2]. Е. Шамис и А. Антипов адаптировали теорию поколений к российским условиям, проанализировав историю, социальное и политическое развитие России [3]. В адаптированной Е. Шамис и А. Антиповым версии [там же] относится рождённые в 1965-1984 гг. люди, а к поколению Y (или Миллениум) молодёжь, рождённая с 1985 по 2002 г.

На данный момент в качестве активного трудового состава можно рассматривать поколения: X и Y, возраст которых соответствует трудоспособному - в совокупности они составляют 84% всех экономически активных граждан [4].

Методологической основой исследования стали положения о мотивации А.Н. Леонтьева [5], разработанные в рамках теории деятельности, и их продолжение в стимульно-смысловой концепции мотивации трудовой деятельности И.Г. Кокуриной [5,6]. А.Н. Леонтьевым

Выделены смыслообразующие мотивы, осуществляющие как побуждение, так и смыслообразование, и мотивы-стимулы, только побуждающие, но лишённые смыслообразующей функции [5]. И.Г. Кокурина разработала классификацию, разделяющую смыслообразующие мотивы на шесть групп: преобразование, коммуникация, прагматика, кооперация, конкуренция и достижение. Каждый наделён ориентацией, которая отражает активную (результатирующую) или пассивную (процессуальную) позицию работника [6,7].

Целью данного исследования является выявление смыслообразующих мотивов трудовой деятельности и их ориентаций сотрудников поколений X и Y.

Описание выборки. В исследовании приняли участие 72 специалиста инженерно-технического профиля производственных организаций Нижегородской области, которые равномерно распределены на 2 группы по поколениям: по 36 человек, относящиеся к поколению X и Y. Выборки также выровнены по уровню образования (все участники исследования получили высшее образование). Минимальный возраст обследуемых поколения Y составил 21 год, средний – 25 лет, максимальный – 33 года. Минимальный возраст исследуемых, относящихся к поколению X составил 36 лет, средний – 43 года, максимальный – 55 лет.

Сбор данных производился с помощью теста «Словарь», разработанного И.Г. Кокуриной [8]. Для статистической обработки данных с целью поиска различий между поколениями применялся непараметрический критерий Манна-Уитни (U-критерий), который рассчитывался в программе Statistica 10.0.

Анализ результатов и их обсуждение. В ходе сравнительного анализа установлены достоверно значимые различия между двумя поколениями в выраженности смыслообразующих мотивов: утилитарность и достижения (табл.1). По другим мотивам (преобразование, коммуникация, кооперация, конкуренция) и смысловым ориентациям достоверно значимых различий не выявлено.

Таблица 1

Анализ различий в смыслообразующих мотивов и мотивационных ориентаций представителей поколений X и Y

Показатели	Значения	
	Критерий U-Манна-Уитни	Уровень значимости (p)
Смыслообразующие мотивы		
Преобразование	631,5	0,856
Коммуникация	592,5	0,536
Утилитарность(прагматика)	405	0,006*
Кооперация	520	0,151
Конкуренция	558	0,317
Достижения	452	0,028*
Тип мотивационной ориентации		
Результирующая	597,5	0,573
Процессуальная	598,5	0,581

Примечание. $p^* < 0,05$

Мотив «утилитарность» имеет выраженность у представителей поколения X (рис. 1), что свидетельствует о большей ориентации сотрудников поколения X, по сравнению с поколением Y, на использование своего труда для удовлетворения других жизненных потребностей и сохранению здоровья. Мотив «достижения» преобладает у представителей поколения Y (рис. 1). Сотрудники поколения Y в большей степени, чем работники поколения X, проявляют настойчивость при столкновении с трудностями, с готовностью берутся за сложные задачи, а также развиваются в своей профессиональной деятельности.

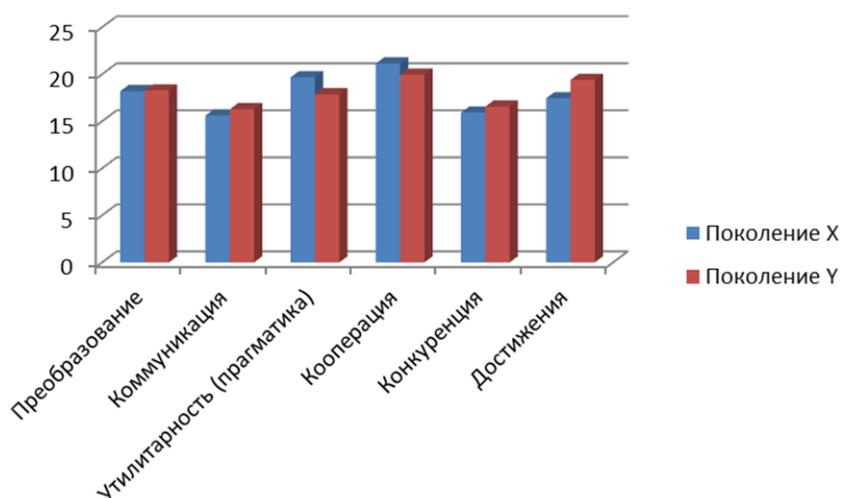


Рисунок 1. Смыслообразующие мотивы трудовой деятельности инженерно-технических работников поколений X и Y

Рассмотрим средние значения результирующей и процессуальной ориентаций поколений X и Y (рис. 2).

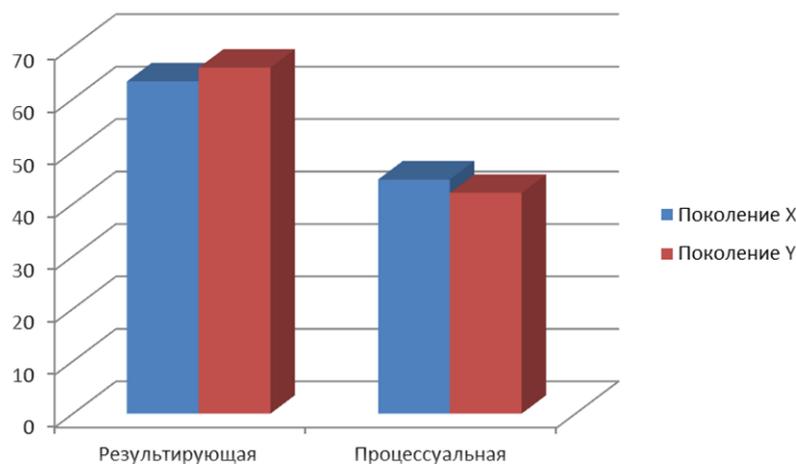


Рисунок 2. Смысловые ориентации труда инженерно-технических работников поколений X и Y.

В обеих поколенных группах результирующая ориентация преобладает над процессуальной. Инженерно-технические работники обоих поколений занимают активную позицию в своей профессиональной деятельности, готовы выходить за пределы своих трудовых функций и должностных обязанностей.

Выводы. В смыслообразующей мотивации труда между поколения X и Y существуют различия. У сотрудников поколения X более сильно, чем у инженерно-технических работников поколения Y, выражен утилитарно-прагматический мотив. Более молодых работников отличает лидерство в мотивации достижения среди двух поколенных групп.

Выявленные различия необходимо учитывать в ходе управления персоналом (его подборе, расстановке, оценке, предоставлении трудовых заданий). Если не принимать во внимание поколенные различия, то это приведёт к рискам снижения удовлетворённости трудом, текучести персонала.

Список использованной литературы

1. Гурова И.М., Евдокимова С.Ш. Теория поколений как инструмент анализа, формирования и развития трудового потенциала // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. №3 (27). С 150-158.
2. Ямщиков С.В., Гладцына В.И. Теория поколений как методологическая основа формирования системы мотивации персонала // Paradigmata poznani. 2018. №1. С. 34-41.
3. Митрофанова Е. А. Использование прикладных аспектов теории поколений при формировании социальной, корпоративной и государственной политики [электронный ресурс]. <http://demoscope.ru/weekly/2009/0381/student03.php> (дата обращения 20.03.2019).

4. Федеральная служба государственной статистики // Официальный сайт [электронный ресурс]. <http://www.gks.ru/> (дата обращения 20.03.2019)
5. Леонтьев Д.А. Понятие мотива у А.Н. Леонтьева и проблема качества мотивации // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология, 2016. №2. С. 3-18.
6. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Возрастная динамика смыслообразующих мотивов трудовой деятельности // Russian Journal of Education and Psychology. 2015. №6 (50). С. 256-269.
7. Кокурина И.Г. Социально-психологический анализ смыслообразующей функции мотивации жизнедеятельности социального индивида // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2007. №1. С. 73-86.
8. Прохорова М.В., Овсянникова О.М. Сравнительный анализ социально-психологических методик диагностики мотивации трудовой деятельности // Психология и Психотехника. 2016. № 11. С. 928 - 934.

ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ И ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ МОТИВЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ. ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

Шамина О.С.,

*студентка магистратуры Национального исследовательского
нижегородского государственного
университета им. Н.И. Лобачевского
(Нижний Новгород, Россия)*

Прохорова М.В.,

*кандидат психологических наук, доцент,
Национальный исследовательский нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского
(Нижний Новгород, Россия)*

В статье представлены результаты исследования особенностей положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности женщин и мужчин (на примере инженерно-технических специалистов). В исследовании приняли участие 84 человека. Исследование проводилось с помощью методики «Ранжирование положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности» Прохоровой М.В. и Мазановой А.Е. Для статистического анализа данных использовался непараметрический критерий Манна-Уитни. Установлено, что в структуре положительных мотивов трудовой деятельности женщин и мужчин имеются как сходства, так и различия в уровне выраженности мотивов. В структуре отрицательных мотивов между женщинами и мужчинами достоверно значимых различий не установлено.

Ключевые слова: мотивация трудовой деятельности, положительные мотивы, отрицательные мотивы, иерархия мотивов.

The results of an investigation of women's and men's positive and negative work motives peculiarities (on the sample of engineering-technical specialists) are presented in the article. 84 respondents took part in the research. The investigation was carried out with the help of "Ranking of Positive and Negative Work Motives Questionnaire" by M.V. Prokhorova and A.E. Mazanova. Mann-Witney non-parametric criterion was applied for statistical analysis. It was revealed, that in the structure of positive and negative work motives of women and men there were both similarities and differences in the level of their realization. There were no relevant differences between women and men in the negative work motives structure.

Key words: work motives, positive motives, negative motives, hierarchy of motives.

Для современного общества характерна тенденция к сближению мужских и женских социальных ролей и статусных позиций в трудовой деятельности, в том числе и в инженерно-технической сфере. Инженерно-технические специалисты являются ключевыми сотрудниками промышленных предприятий, конструкторских бюро, разрабатывают технологические процессы, документацию и методики контроля над качеством работ, создают техники оптимизации затрат ресурсов, тем самым поддерживая и развивая производственную мощь организации. Повышение производительности труда организации требует индивидуального подхода к каждому работнику, учета связанных его особенностей персонала [1], к числу которых может относиться и гендерный аспект.

Необходимость учёта пола сотрудника является дискуссионным вопросом в жизни общества, отдельной организации, отраслевой принадлежности, а также работы на определённых трудовых постах, в частности, инженеров, конструкторов, технологов [1,2,3,4]. В частности установлено, что в структуре смыслообразующих мотивов труда женщины доминируют над мужчинами в выраженности утилитарно-прагматического мотива и мотива кооперации, в то время как мужчины превосходят в мотивах конкуренции и достижений [1, с.315]. В структурах внешних и внутренних мотивах труда выявлено различие, затрагивающее как внешнюю отрицательную мотивацию (первичный мотив избегания неудач), так и внешнюю положительную мотивацию [3, с.54-55]. Исследований, связанных с анализом общего и особенного в мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин инженерно-технических специальностей не проводилось, что и продиктовало постановку цели данной работы.

Цель исследования: выявить общие и особенные аспекты мотивации труда женщин и мужчин, работающих в инженерно-технической сфере.

Методологической основой исследования послужили труды Ф. Херцберга [5], В.Г.Асеева [6], а также концепция положительных и отрицательных мотивов М.В.Прохоровой [7].

В эмпирической части исследования применялись психодиагностические и статистические методы. Для выявления положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности использовался опросник М.В. Прохоровой и А.Е. Мазановой «Ранжирование положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности (РПОМ-16)» [7]. Данная методика позволяет выявлять иерархию положительных и отрицательных мотивов труда, внутреннюю и внешнюю направленность мотивов, а также определить их детерминацию личностными потребностями испытуемого [8]. Для оценки различий в мотивации труда между группами женщин и мужчин был применен непараметрический критерий Манна-Уитни. Статистический анализ данных осуществлялся в программе «Statistica» 10.

В исследовании приняли участие 84 человека, среди которых равное количество мужчин и женщин. Все испытуемые работают на инженерно-технических должностях, имеют высшее образование. Средний возраст женщин составил 31 год, максимальный возраст – 60 лет, минимальный возраст – 21 год. Средний возраст мужчин составил 30 лет, максимальный возраст – 59 лет, минимальный возраст – 21 год. Средняя продолжительность трудового стажа женщин – 115 месяцев, максимальная продолжительность – 492 месяца, минимальная – 3 месяца. Средняя продолжительность трудового стажа в группе мужчин – 101 месяц, максимальная продолжительность 480 месяцев, минимальная – 3 месяца. Таким образом, женская и мужская выборки приблизительно выровнены по временным характеристикам.

Результаты и их обсуждение. Применение непараметрического критерия Манна-Уитни позволило выявить значимые различия между мужчинами и женщинами по пяти положительным мотивам трудовой деятельности: важная (полезная) работа ($U= 651,5$; $p= 0,04$), помощь организации в достижении целей ($U= 543$; $p= 0,002$), стабильная и надежная работа ($U= 624,5$; $p= 0,02$), хорошие отношения в коллективе ($U= 587,5$; $p= 0,01$), хорошие условия работы ($U=649$; $p=0,04$). Мотивы стабильной и надёжной работы, хороших отношений в коллективе, хороших условий труда преобладают у женщин, что согласуется с более сильной выраженностью у них, по сравнению с мужчинами, утилитарно-прагматических и кооперативных мотивов [2]. Мотивов, которые детерминированы потребностями в безопасности, любви и привязанности [9]. У мужчин выше, чем у женщин, выражены мотивы: важной (полезной) работы и помощи в организации, что согласуется с их доминирующей позицией в комплексе внешней положительной

мотивации. Данная группа мотива детерминируется потребностями в признании и уважении, любви и привязанности [9].

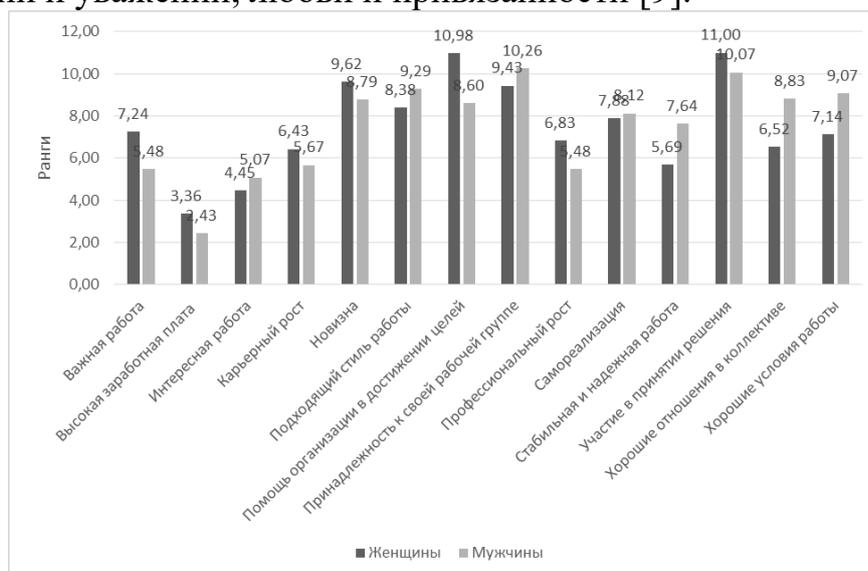


Рисунок 1. Структуры положительных мотивов трудовой деятельности инженерно-технических специалистов. Женщины и мужчины

Иерархия положительных мотивов в обеих группах имеет схожее строение (рис. 1). Ведущими мотивами, которые обеспечивают готовность выполнять трудовую деятельность, в группе женщин стали: высокая заработная плата, интересная работа, стабильная и надежная работа, а в группе мужчин: высокая заработная плата, интересная работа, важная работа и профессиональный рост.

В структуре отрицательных мотивов достоверно значимых различий между женщинами и мужчинами не выявлено (рис. 2). Сопоставить с ранее полученными данными весьма трудно, поскольку структуры отрицательных мотивов различаются по своему содержанию.

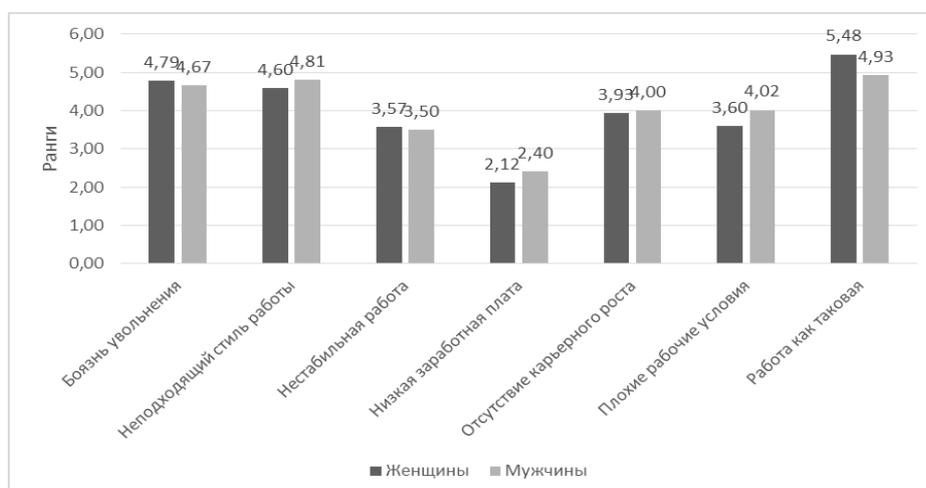


Рисунок 2. Структуры отрицательных мотивов трудовой деятельности инженерно-технических специалистов. Женщины и мужчины

Иерархия отрицательных мотивов в обеих группах имеет сходное строение (рис. 2). Ведущими мотивами, которые могут привести к отказу от работы в обеих группах стали: низкая заработная плата, нестабильная и ненадежная работа, плохие рабочие условия.

Выводы. В процессе проведенного исследования удалось выявить как общее, так и особенное в мотивации женщин и мужчин, работающих по инженерно-техническому профилю. Различия затрагивают положительные структуры мотивации труда, в то время как в отрицательных структурах различия, связанные с полом отсутствуют.

Полученные результаты позволяют вынести рекомендации о целесообразности учета гендерного аспекта в мотивации сотрудников инженерно-технического профиля при планировании работ, анализе текучести кадров, а также при прогнозе эффективности деятельности как отдельных сотрудников, так и рабочих групп.

Список использованной литературы

1. Прохорова М. В. Смыслообразующие мотивы трудовой деятельности женщин и мужчин // Изв. Саратовского университета. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2017. №3. – С. 314-318
2. Прохорова М.В. Особенности структур мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин // Изв. Саратовского университета. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2016. №3. С 321-325
3. Прохорова М.В., Прохоров В. М. Особенности внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2016. №3. С 53-57
4. Прохорова М.В., Овсянникова О.М. Разработка многофакторной методики диагностики мотивации трудовой деятельности // Психологический журнал. 2017. Т. 38. № 1. С. 73-97.
5. Херцберг Ф., Моснер Б., Снидерман Б.Б. Мотивация к работе. М. : Вершина, 2007. 240 с.
6. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности. М. : Мысль, 1976. 158 с.
7. Прохорова М.В., Мазанова А.Е. Опросная методика оценки положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности // Вестник ВЭГУ, 2016, №5 (85). С.87-101.
8. Прохорова М.В., Овсянникова О.М. Сравнительный анализ социально-психологических методик диагностики мотивации трудовой деятельности // Психология и Психотехника. – 2016. – № 11. С. 928 - 934.
9. Маслоу А.Х. Мотивация и личность. СПб. : Питер, 2011. 352 с.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСПЕКТИВОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У СТУДЕНТОВ

Зиновьева К.С.,

*магистрант Национального исследовательского нижегородского
государственного университета им. Н.И. Лобачевского
(Нижний Новгород, Россия)*

В статье обоснована актуальность исследования проблемы удовлетворенности перспективой профессиональной деятельности у студентов. Приведены результаты исследования (2020) социально-психологических аспектов удовлетворенности перспективой профессиональной деятельности у студентов. Выявлены социально-психологические особенности студентов, связанные с их удовлетворенностью учебной деятельностью: жизнерадостность, уверенность в себе и в своих силах, адекватный уровень тревожности; инициативность, смелость, стремление получить профессиональные знания.

Ключевые слова: удовлетворенность, профессиональная деятельность, студенты, личностные особенности, мотивация.

Abstract: the article substantiates the relevance of the study of the problem of satisfaction with the perspective of professional activity among students. The results of the study (2020) of the socio-psychological aspects of satisfaction with the perspective of professional activity among students are presented. The socio-psychological characteristics of students associated with their satisfaction with their educational activities have been identified: cheerfulness, self-confidence and self-reliance, an adequate level of anxiety; initiative, courage, desire to obtain professional knowledge.

Keywords: satisfaction, professional activities, students, personal characteristics, motivation.

Постановка проблемы. Результаты социологических исследований (по состоянию на 01 января 2019 года) показывают, что по специальности, которой обучались, работает только каждый второй опрошенный (51%), преимущественно, это люди с высшим образованием (58%). Напротив, 47% россиян не работают по специальности (в том числе, 55% - получившие среднее профессиональное образование) [1]. Одной из причин смены профессии является низкая удовлетворенность профессиональной деятельностью. Смена деятельности предполагает затрату значительных ресурсов на переподготовку или повторное обучение, что отрицательно влияет на материальное и психологическое благополучие граждан.

Теоретическая основа исследования. Удовлетворенность - одна из фундаментальных категорий, определяющих отношение человека к деятельности (учебной, профессиональной, досуговой). В отечественной психологии удовлетворенность профессиональной деятельностью рассматривается: а) как отношение личности (В.Н.

Мясищев), б) как состояние (Н.Д. Левитов, Р.Х. Шакуров, А.Л. Свенцицкий), в) как оценка (П.А. Вихалемм, А.А. Муругар, К.Г. Крупнов, И.Г. Столяр), г) как мотив (А.Г. Здравомыслов, А.Г. Ковалев, В.А. Ядов, П.М. Якобсон, и др.)

По мнению В.А. Ядова, состояние удовлетворенности является наиболее доступным конечным показателем субъективного аспекта отношения к труду [9]. Однако, как отмечает В.Н. Мясищев, удовлетворенность раскрывает не только отношение человека, и его эмоциональное состояние: критерием «удовлетворен» - «не удовлетворен» отражается и отношение к объекту оценки, и эмоциональное состояние оценивающего [5].

В.П. Захаровым удовлетворенность деятельностью рассматривается в системе личностных свойств и определяется индивидуально-типологическими характеристиками: направленностью, уровнем притязаний, способностями и т.д. Исследователь выделил три критерия удовлетворенности профессиональной деятельности: адаптация личности к условиям труда; стремление к совершенствованию, положительное отношение к труду [3].

В исследованиях последних десятилетий изучение удовлетворенности деятельности не теряет своей актуальности. Обнаружены следующие направления исследований удовлетворенности деятельностью: с позиции личностных особенностей профессионала (М.В. Гаврилова, Т.В. Недуруева, 2015 [2]); в рамках профессиональной адаптации (Е.А. Попинако, 2019 [6]); в системе детерминант девиантного поведения (Ю.Ю. Стрельникова, Е.И. Ильянкова, 2019 [4]); в структуре профессиональной мотивации (К.С. Терещук, 2016 [8]), психологического благополучия (А.И. Семакова, 2019 [7]) и т.д.

Организация и методы исследования. В период с января по март 2020 года проведено исследование, целью которого стало изучение социально-психологических аспектов удовлетворенности перспективой трудовой деятельности обучающихся. Выборка испытуемых представлена 61 обучающимся, в том числе, 45 юношей и 16 девушек (17±1,5 лет).

Психодиагностический инструментарий представлен следующими методиками: 16-факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (форма С); Личностный опросник Г. Айзенка (ЕРІ). опросник «Уровень субъективного контроля» (Е.Ф. Бажин, Е.А. Голынкин, Л.М. Эткинд), методика диагностики учебной мотивации студентов (А.А. Реан и В.А. Якунин, модификация Н.Ц. Бадмаевой), тест МИПИ (методика оценки профессиональной идентичности), разработанный Л.Б. Шнейдер, тест-опросник «Удовлетворенность учебной деятельностью» (Л.В. Мищенко).

Анализ эмпирических данных проводился с помощью «SPSS Statistics, ver. 19.0». Для оценки взаимосвязей изучаемых компонентов применялся r -критерий Спирмена. Учитывались статистически значимые различия с уровнем не ниже 95% ($p \leq 0,05$). Сравнительный анализ проведен при помощи U -критерия Манна-Уитни.

Результаты исследования: Согласно результатам изучения удовлетворенности учебной деятельностью студентов колледжа, она протекает в пределах нормы, но не дает им возможности реализовать все их способности. Выявлено, что не удовлетворены своим профессиональным выбором 2% студентов, недостаточно удовлетворены – 21% обследованных студентов и, напротив, полностью удовлетворены избранной профессией и перспективой трудовой деятельности – 15% обследованных обучающихся. Остальные 62% согласны с тем, что будущая профессия способствует их личностному росту, является актуальным родом профессиональной деятельности, признана в обществе и позволяет обеспечить себя и свою семью в финансовом плане.

Среднестатистический студент колледжа является «стабильным экстравертом», то есть обладает сангвинистическим темпераментом. Структура характерологических особенностей обследованных студентов колледжа включает в себя следующие черты: общительность, готовность к сотрудничеству, достаточные интеллектуальные способности, эмоционально-волевую устойчивость, самостоятельность и независимость в общении и поведении, благоразумие и осторожность при принятии решений, добросовестность и ответственность, активность и смелость, практичность и рациональность, толерантность, реалистичность, прямолинейность, уверенность в себе, консервативность, социабельность и ориентацию на социальное одобрение, низкий уровень тревожности, расслабленность.

Выявлена интернальность в области достижений и неудач, семейных и межличностных взаимоотношений и экстернальность в области производственных, межличностных отношений и в области здоровья.

Структура учебной мотивации обследованных студентов колледжа сбалансирована. Наиболее значительны у среднестатистического студента мотивы профессиональной деятельности, которые включают в себя мотивацию трудоустройства на перспективную и интересную работу, получать удовлетворение от процесса и результата своего труда.

Выявлено большое число значимых различий в показателях личностных особенностей юношей и девушек, обучающихся в колледже. Девушки в большей мере нормативны, предприимчивы и

активны, самостоятельны, целенаправленны, характеризуются сильной волей (Ранг₁=26,51, Ранг₂=42,62 при $p \leq 0,01$). Юноши в большей мере чувствительны к одобрению окружающих, эмоционально лабильны (Ранг₁=34,88, Ранг₂=20,97 при $p \leq 0,01$). У них в большей мере развито аналитическое мышление и выражена склонность к экспериментам, они энергичны и мотивированы на успех (Ранг₁=34,49, Ранг₂=21,97 при $p \leq 0,05$). Юноши значительно сильнее удовлетворены учебным и воспитательным процессом, выбранной профессией и, в целом, своей учебной деятельностью в колледже в сравнении с девушками (Ранг₁=34,47, Ранг₂=22,03 при $p \leq 0,05$).

В число социально-психологических особенностей студентов колледжей, которые связаны с их удовлетворенностью учебной деятельностью, входят: жизнерадостность, уверенность в себе и в своих силах, адекватный уровень тревожности; инициативность, смелость, наличие интеллектуальных интересов и аналитическое мышление; уверенность в том, что достижения в различных сферах, в том числе в учебной и профессиональной, в основном зависят от собственных усилий личности, уровня ее компетентности; стремление получить глубокие знания, которые позволят реализоваться в конкретной профессиональной сфере; мотивы творческой самореализации, в число которых входит и стремление усовершенствовать учебный и рабочий процесс; осознание значимости профессии для общества.

Список использованной литературы

1. Всероссийский центр изучения общественного мнения [Официальный сайт]. Режим доступа: <https://wciom.ru/> (дата обращения: 11.12.2019)
2. Гаврилова М.В., Недуруева Т.В. Содержание ценностно-смысловой сферы личности врача как критерий удовлетворенности их профессиональной деятельностью // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2015. № 3-3. С. 452-455
3. Захаров В. П. Удовлетворенность трудом (описание и измерение) // Личность и Деятельность / Под ред. А. А. Крылова. Л., 1982
4. Стрельникова Ю.Ю., Ильянкова Е.И. Причины и факторы делинквентного поведения несовершеннолетних // Психология и педагогика служебной деятельности. 2019. № 2. С. 69-71
5. Мясищев В.Н. Психология отношений. – М.: МОДЭК, 2011, 400 с.
6. Попинако Е.А. Проблема профессиональной адаптации в современных научных исследованиях: контент-анализ // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология 2019. № 3 (48). С. 240-247
7. Семакова А.И. Анализ представлений курсантов и слушателей Санкт-Петербургского университета МВД России о причинах их психологического благополучия // Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения - 2019)

Материалы международной научно-практической конференции. Под редакцией Ю.А. Шаранова, В.А. Шаповала. 2019. С. 318-320.

8. Терещук К.С. Взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и удовлетворенности трудом у медицинского персонала // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2016. Т. 15 № 2 (135). С. 91-100

9. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. – М.: Омега-Л, 2007, 161 с.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СТЕПЕНИ ВЫРАЖЕННОСТИ СУБОРДЕРОВ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ (НА ПРИМЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И СПОРТИВНОЙ КОМАНДЫ)

*Ривера Кальдерон А.Т.,
магистрант факультета психологии,
СГУ имени Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

Каждая организация имеет свои особенности, в том числе и особенности способа формирования и развития культуры. Поэтому представляет большой интерес выявление различий в восприятии организационной культуры сотрудниками организаций, осуществляющих свою деятельность в разных сферах.

Целью нашего исследования является сравнительный анализ восприятия степени выраженности субордеров организационной культуры сотрудниками образовательной организации и членами спортивной команды.

Гипотезой нашего исследования стало предположение о существовании несоответствия между существующим и желательным состоянием субордеров организационной культуры в сравниваемых организациях.

Для проверки выдвинутой гипотезы были решены следующие задачи:

1. Ордерная диагностика степени выраженности субордеров организационной культуры в триаде: менеджер-тренер-спортсмен.
2. Ордерная диагностика степени выраженности субордеров организационной культуры в триаде: преподаватель – заведующий кафедрой – декан.

3. Сравнение существующего и желательного состояния субордеров организационной культуры образовательного учреждения (факультет) и спортивной организации (команда).

Метод исследования: диагностика степени выраженности субордеров организационной культуры.

Процедура исследования и полученные результаты

Социально-психологическое исследование организационной культуры выполнялось поэтапно. На первом этапе была осуществлена диагностика степени выраженности субордеров организационной культуры спортивной организации (спортивная команда). На втором этапе была осуществлена диагностика степени выраженности субордеров организационной культуры в образовательной организации (факультет). На третьем этапе был выполнен сравнительный анализ полученных результатов в обеих организациях.

Результаты 1-го этапа. Диагностическая методика была использована в работе с тремя членами спортивной организации (менеджер, тренер, спортсмен). Анализ результатов позволил определить, какой из 3 субордеров («семья», «армия», «церковь») преобладает в организационной культуре спортивной команды. В соответствии с результатами диагностики был проведен анализ каждой анкеты. Выводы анализа представлены ниже:

1) респонденты утверждают, что позиция лидера лежит в «церковном» подходе. Желательное состояние культуры - это доминирование субордера "армия";

2) убеждения об организационной культуре показали почти одинаковую степень выраженность субордера «семья» и субордера «армия», желательным состоянием культуры является усиление субордера "армия".

3) В настоящее время взаимодействие руководства осуществляется в рамках «командирской» модели. При этом во взаимодействии руководства с подчиненными наблюдается сбалансированное состояние субордерных характеристик.

Результаты 2-го этапа. Диагностическая методика была использована в работе с тремя членами образовательной организации (преподаватель, заведующий кафедрой, декан). Анализ результатов позволил определить, что:

1) респонденты утверждают, что позиция лидера лежит в «церковном» подходе. Желательное состояние культуры - это доминирование субордера "армия";

2) убеждения об организационной культуре показали почти одинаковую степень выраженность субордера «семья» и субордера «армия», желательным состоянием культуры является усиление субордера "армия".

3) В настоящее время взаимодействие руководства осуществляется в рамках «командирской» модели. При этом во взаимодействии руководства с подчиненными наблюдается сбалансированное состояние субордерных характеристик.

Сравнительный анализ результатов:

На *гистограмме 1* отражены результаты диагностики всех респондентов: сравнение существующего и желательного состояния субордеров организационной культуры спортивной команды.



Гистограмма 1. Организационная культура спортивной организации (команда)

Согласно выявленному коду организационной культуры, спортивная команда находится в состоянии выживания в сложных условиях (А-С-Ц), но стремится проецировать ее в состояние продвижения на следующий уровень в условиях, ограниченных временными ресурсами (А-Ц-С).

Гистограмма 2 также отражает диагностические результаты всех респондентов образовательной организации (факультет). Сравнивая существующее и желательное состояние субордеров учебного заведения, мы видим, что в настоящее время доминирует субордер «армия», а в будущем сотрудники факультета хотели бы существенного усиления «церковного» субордера (идеологии).



Гистограмма 2. Организационная культура образовательной организации (факультет)

Выводы

Обе организации – спортивная и образовательная - имеют сходство в оценке существующего состояния организационной культуры – в обеих организациях доминирует субордер «армия», для которого главная ценность – это результат, а человек воспринимается как ценный ресурс.

Напротив, в желательном состоянии каждая организация стремится к доминированию разных аспектов культуры: в спортивном коллективе команда хочет остаться в субординате «армия», а в образовательной организации сотрудники хотят усилить выраженность каждого субордината, особенно «церковного», который полагает основной ценностью идеал или идею.

Важно понимать, что рассогласование между существующим и желательным состоянием организационной культуры может повлиять на результативность деятельности организаций. Поэтому руководители должны учитывать восприятие организационной культуры сотрудниками и учитывать их ожидания.

Таким образом, гипотеза исследования подтвердилась: в сравниваемых организациях при сходстве существующего состояния организационной культуры существуют разные представления о ее желательном состоянии.

Список использованной литературы

1. Аксеновская Л.Н. Ордерная диагностика организационной культуры. Учебное пособие для студентов психологических специальностей. – Саратов: ИЦ «Наука», 2016. – 190 с.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ КУРСАНТОВ ВОЕННЫХ ВУЗОВ

Кузьмина А.Б.

*Южный федеральный университет,
Академия психологии и педагогики
(Ростов-на-Дону, Россия)*

В статье рассматриваются основные цели и задачи социально-психологического сопровождения курсантов. Затронуты вопросы, в части служебных трудностей, с которыми сталкиваются курсанты военных вузов, в связи с чем им необходим данный вид сопровождения. В работе намечаются перспективы дальнейших эмпирических исследований в области социально-психологического сопровождения курсантов военных вузов.

Ключевые слова: психологическое сопровождение, психологическая реабилитация, адаптация, курсанты.

Abstract: The article considers the main goals and tasks of socio-psychological support of cadets. The issues related to the service difficulties faced by cadets of military universities, in connection with which they need this type of support, were raised. The paper outlines the prospects for further empirical research in the field of socio-psychological support of cadets of military universities.

Keywords: psychological support, psychological rehabilitation, adaptation, cadets.

Проблема социально-психологического сопровождения курсантов военных вузов актуальна по причине того, что, сталкиваясь со спецификой военно-образовательной среды у курсантов возрастает уровень физического и нервно-психического напряжения, что обусловлено адаптационными, личностными и учебными проблемами.

Социально-психологическое сопровождение — это система мероприятий, проводимых с целью отслеживания и поддержания высокой активности курсантов, оказания помощи курсантам в процессе того, как они взаимодействуют между собой в воинском коллективе и создания специальных условий для успешного выполнения учебных и профессиональных задач [6].

Проблемы кризисных ситуаций актуальны для каждого современного человека. В ходе служебной деятельности курсанты сталкиваются с такими кризисными ситуациями как: недостаток финансов, дефицит активной личной жизни, низкая успеваемость, проблемы с распорядком дня и адаптацией к специфике военно-образовательной среды, разлука с близкими. Недостаточное понимание того, как можно справиться с кризисными ситуациями влечет за собой нарушение психологического комфорта курсантов и оказывает негативное влияние на учебно-профессиональное развитие личности в

целом [2]. Одним из движущих факторов эффективной служебной деятельности курсантов является уровень их мотивации достижения. Мотивация обеспечивает высокий уровень подготовки личности вместе с сохранением психического и соматического здоровья. Несмотря на это курсанты могут испытывать стресс во время экзаменационных мероприятий [1]. Надо отметить, что немаловажную роль в становлении личности военнослужащего играют профессионально важные качества. Сегодня к таким качествам относятся социальный и эмоциональный интеллект. Развитие этих качеств позволяет курсантам эффективно взаимодействовать между собой и быстрее социально адаптироваться к новым условиям жизнедеятельности. Развитие адаптивности и подготовка курсантов, показывающая оптимальные результаты освоения знаний является одной из важных проблем профессионального становления курсантов. Формирование стратегий адаптивности курсантов является определяющим критерием самореализации и самоактуализации в военной среде. Е.М. Земцова соотносила сложность обучения в военном вузе с одновременным воздействием сразу нескольких видов адаптации на курсантов. Социально-психологическая адаптация заключается в усвоении курсантами ценностей и норм присущих для новой среды жизнедеятельности, изменении круга общения, потребностей, а также в формировании новых мировоззренческих установок. Психофизиологическая адаптация заключается в изменении высших психических функций: перестройке мышления и речи, возрастании уровня внимания и памяти, тренировки воли, увеличении эмоционального напряжения. Профессиональная адаптация предполагает вхождение курсанта в профессиональную среду, соответствие ее нормам и правилам. В свою очередь, педагогическая адаптация относится к приспособлению курсантов к новой системе образования, новому объему получаемых знаний [5].

Если курсанты испытывают трудности хотя бы на одном из перечисленных периодов адаптации целесообразно оказать им психологическую помощь посредством социально-психологического сопровождения или реабилитации. Социально-психологическая реабилитация – это ряд достаточно сложных и комплексных мероприятий. Основная цель реабилитации состоит в обеспечении профессионального психологического сопровождения курсантов. При этом, важно учитывать специфику межличностных взаимоотношений между индивидом и группой, имеющиеся потребности в общественно значимой деятельности, индивидуальные особенности личности, которые, несомненно, можно заметить в ходе выполнения служебных задач. Работа военного психолога должна быть направлена на информирование индивидов о возможностях профессионального

развития, формирование позитивных устойчивых ценностей, которые затем могут быть встроены в общее мировоззрение личности и на активизацию общественно значимых идеалов к которым важно стремиться, что обусловлено выбором этой сложной и ответственной деятельности (службы). С помощью инструментов психологического воздействия становится возможным снизить уровень нервно-психической напряженности, быстрее восстановить затраченную нервную энергию и, тем самым, оказать существенное влияние на ускорение процессов восстановления в системах организма [5].

Психологическая реабилитация курсантов может быть реализована в рамках трех базовых этапов. На этапе диагностики оценивается психологическое состояние личности курсанта, уровень физиологических резервов систем организма, выявляются нарушения когнитивных и психических функций. На лечебно-восстановительном этапе осуществляется подбор индивидуального подхода на основании выявленных нарушений с периодическим контролем изменений психических особенностей и последующим подбором новых реабилитационных мероприятий. На заключительном профессионально-восстановительном этапе или этапе социальной адаптации определяется степень готовности личности курсанта к учебной и профессиональной деятельности [3].

Социально-психологическое сопровождение курсантов состоит из таких компонентов как: разделение и комплектация коллектива в зависимости от психологической совместимости курсантов; формирование благоприятной атмосферы сплоченности в коллективе с помощью учебной и боевой подготовки и досуговых мероприятий; контроль за ситуациями межличностных и межгрупповых конфликтов, устранение напряженности в коллективе; ограничение физических нагрузок; проведение психопрофилактических, реабилитационных и психокоррекционных работ. Социально-психологическое сопровождение является необходимым звеном морально-психологического обеспечения служебной деятельности курсантов, формируя и восстанавливая психологические качества, необходимые для эффективного и конструктивного решения курсантом военно-профессиональных задач [7]. Следует отметить, что указанный вид сопровождения включает в себя две составляющие, а именно: психологическое проектирование и психологическую коррекцию. Психологическое проектирование прогнозирует дальнейшее развитие ситуации и предлагает действия, которые могут оптимально её разрешить. Психологическая коррекция предоставляет необходимую социально-психологическую помощь и поддержку, а также определяет оценку изменения психологических условий происходящей ситуации [7]. Психологическое сопровождение курсантов проводится не только

военными психологами, но и командирами. Основная роль в психологическом воздействии предоставляется военным психологам, которые обязаны в этом случае быть психологически грамотными с учетом специфики военно-образовательной среды. Цель такого сопровождения состоит в содействии курсанту полноценной реализации его личностного потенциала, что позволяет удовлетворить его потребностей в профессиональном росте и личностном развитии. В свою очередь, задачами психологического сопровождения курсантов военного вуза являются: выявление кризисных ситуаций, определение стратегий совладающего поведения в кризисных ситуациях, изучение основных личностных ресурсов организма с последующей коррекцией для эффективного обеспечения службы.

Социально-психологическое сопровождение помогает создать необходимые средовые условия для поддержания оптимального психоэмоционального состояния курсантов. Важно оказывать психологическую помощь курсантам в адаптации к новым социальным условиям и разрешении кризисных ситуаций на социально-психологическом уровне. В перспективе дальнейших разработок по данной теме интерес представляет подробное эмпирическое исследование заявленной проблематики. Это поможет военным психологам структурировать деятельность в области изучения видов адаптации и составить эффективную программу социально-психологического сопровождения курсантов военных вузов.

Список использованной литературы

1. Воробьев В.М., Шаповал В.А. О взаимосвязи психофизиологического стресса с психодинамическими свойствами личности курсантов // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2009. №1 (41). С. 146-158.
2. Грозная Т.А. Психологическое сопровождение жизнедеятельности курсантов образовательных учреждений МВД России в кризисных ситуациях: дис. ... Кандидат психол. наук: 19.00.06. СПб, 2012. 210 с.
3. Дубак Е.А. Некоторые проблемы психологической реабилитации сотрудников ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2008. №2. С. 57-60.
4. Жигалова Е.А. Адаптация курсантов к служебной и учебной деятельности высших учебных заведений МВД России // Вестник Восточно - Сибирского института МВД России. 2014. №4 (71). С. 76-85.
5. Овчаренко Л.Ю. Концепция психологического сопровождения реабилитационного процесса в военно-социальной работе // [Социально-психологические аспекты практики социальной работы](#). Москва: Перо. 2016. С. 26-37.
6. Самойлина Т.Г. Психологическое сопровождение военнослужащих срочной службы войск специального назначения // Северо-кавказский психологический вестник. 2011. №4. С. 55-59.
7. Торопов А.П. Социально-психологическое сопровождение военнослужащих внутренних войск МВД РФ, выполняющих служебно-боевые

ТИПОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД В ИССЛЕДОВАНИИ ГОТОВНОСТИ К ИЗМЕНЕНИЯМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

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

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

В данной статье рассмотрены теоретические аспекты готовности к организационным изменениям, дано описание явления психологической ригидности, представлены предварительные результаты исследования связи готовности сотрудников организаций к изменениям и такой черты личности, как ригидность, приведены итоги корреляционного анализа степени готовности к изменениям и уровня ригидности опрошенных в контрольной и экспериментальной группе, сделан вывод о наличии статистически значимой отрицательной связи между исследуемыми показателями.

Ключевые слова: готовность, организация, изменения, ригидность, корреляция.

This article discusses the theoretical aspects of readiness for organizational change, describes the phenomenon of psychological rigidity, presents preliminary results of research on the relationship between the readiness of employees of organizations to change and such a personality trait as rigidity, presents the results of a correlation analysis of the degree of readiness for change and the level of rigidity of respondents in the control and experimental group, and concludes that there is a statistically significant negative relationship between the indicators under study.

Keywords: readiness, organization, changes, rigidity, correlation.

Компании в современном мире претерпевают многочисленные изменения. Преобразования требуют от персонала организаций высокой степени психологической готовности к переменам, это определяет повышение активности в области изучения готовности сотрудников к переменам. При этом потребность в управлении и подготовке к изменениям осознается и со стороны практики [1].

Фундаментальная наука не всегда успевает реагировать на усиливающийся запрос для получения практичных, научно обоснованных моделей, подходов и инструментов оценки в области готовности со стороны организаций. Обзоры Д. Холта и Б. Вайнера [2] показывают теоретическую и концептуальную неоднозначность понятия «готовность» и невысокую степень научной обоснованности существующих методов ее оценивания. Наблюдается значительный разрыв между актуальными потребностями практики и уровнем разработанности как понятийного аппарата, так и закономерностей, механизмов формирования и инструментов измерения готовности к изменениям организационной культуры. С другой стороны, в исследованиях личностных черт разработан широкий набор методик, которые могли бы помочь в подготовке к переменам, однако, они редко используются в процессе проведения организационных изменений.

Ежегодно количество мероприятий по изменению организационной культуры растет. Требования к компетентности консультантов прогрессивно повышаются. Руководителям предприятий приходится повышать уровень знаний в области социально-психологических знаний, т.к. им предстоит запускать процессы перемен, вовлекать в них сотрудников, формировать общее видение и конструктивное отношение к изменениям в командах, преодолевать сопротивление, учиться работать с различными типами мотивации подчиненных. Быстро развивающиеся технологии приводят к тому, что многие предприятия оказываются в новых условиях и им постоянно приходится пересматривать стратегии развития, поэтому процесс внедрения изменений превращается в рутинный шаблон развития компании. Управление изменениями становится базовой компетенцией современного руководителя, а повышение эффективности организационных изменений становится все более важным вопросом управленческой практики[3].

Однако, как указывают М. Хаммер и Дж. Чампи, более 70% инициатив по внедрению изменений в организациях оканчиваются неудачно по причине недостаточной фокусировки их инициаторов на бизнес-процессах, игнорирования ценностей и убеждений сотрудников, неучета особенностей организационной культуры, неудачных попыток стимулирования изменений, слабой компетентности лидеров, высокого сопротивления работников, неточной оценки временного ресурса и т.п. [4]. С другой стороны, отсутствие единых критериев успешности изменений создает с проблемой измерений и стандартов. М. Смит в своем исследовании рассматривает успешность различных типов изменений на основе разнородных критериев: увеличение выручки, операционной эффективности, прибыли акционеров, соблюдение сроков реализации проектов, уровень удовлетворенности сотрудников

и клиентов компаний[5]. Согласно автору, самыми успешно реализуемыми оказываются внедрение новой стратегии и реструктуризация, а самым сложными для реализации оказываются изменения, связанные с организационной культурой.

По данным различных исследований, провалы и успехи часто связаны с такими факторами как: психологическая устойчивость [6], реакция на перемены [7], установки и убеждения сотрудников, влияющие на принятие и адаптацию к переменам[8]. Даже инициативы по внедрению изменений не приводят к нужным результатам, так как сотрудники зачастую не готовы к ним [9].

Анализ теоретических работ и исследований позволяет выявить несколько относительно самостоятельных подходов к изучению готовности. Первые исследования проводились тогда, когда готовность понималась как степень принятия необходимости изменения поведения и как оценка человеком собственных способностей к этому, а операционализировалась в эмпирических исследованиях с точки зрения поэтапности – модели стадий перемен Дж. Прохазки [10].

С точки зрения отношений, А. Арменакис и В. Фройденбергер понимали готовность как установку, возникающую у сотрудников в период организационных изменений.

Р. Джонс и Н. Джимисон определили готовность как степень, в которой сотрудники придерживаются положительного мнения о необходимости организационных изменений, а также степень, в которой сотрудники считают, что такие изменения могут иметь положительные последствия для себя и всей организации

М. Вакола дифференцирует готовность к организационным изменениям на различных уровнях: индивидуальном, групповом и организационном.

Сторонники диспозиционного подхода считают, что у каждого человека есть свои стойкие склонности (диспозиции), имеющие обобщенный характер и проявляющиеся в различных жизненных ситуациях. В соответствии с величиной предрасположенности личности к изменениям и нововведениям (инновативная диспозиция) выделяют типы отношения к изменениям: «консерваторы», «умеренные» и «инноваторы» [11].

В рамках этого подхода можно рассмотреть предположение Сычевой М.П. о существовании четырех стилей реагирования на изменения: консервативный, реактивный, инновационный и реализующий[12]. Ей под руководством Т.Ю.Базарова был разработан и психометрически проверен опросник «Стили реагирования на изменения». Кроме того, было описано типичное поведение сотрудников каждого из стилей в ситуации организационных

изменений, разработаны рекомендации по управлению сотрудниками, обладающими каждым из стилей реагирования на изменения.

Несколько лет спустя Елисеевой Ж.М. [13] были выявлены и обоснованы комплексы одноименных стилям реагирования личностных и ролевых диспозиций к имиджевым изменениям в организациях.

Данное исследование показало, что есть связь между темпераментом и стилем реагирования на изменения. Однако определение темперамента представляется достаточно общим исследованием личности в условиях функционирования организаций, так как темперамент определяет направление развития личности в целом и включает в себя ряд составляющих. Мы поставили себе цель провести более тонкую дифференцировку и найти связь между готовностью к изменениям и той частью личности, которая стабильно влияет на эту готовность, а именно - ригидностью.

В целом ряде исследований показано, что психическая ригидность является определяющим личностным элементом форм поведения, которые объективно требуют их прекращения и/или изменения, и является диагностическим инструментом, информирующим о степени ригидизации организации – потери гибкости, подвижности, пластичности, вариативности, креативности внутри- и внеструктурно-организационных отношений[14]. Кеттел выделил особый ее вид — «диспозиционную ригидность»[15]. Различная пространственная представленность психической ригидности в личности — парциально, тотально и в качестве типобразующей черты — позволила выделить «ригидный тип личности» и его варианты (авторитарный, догматический, фанатический)[16].

По мнению Березина Ф.Б., фрустрация и возникающая в связи с ней тревога переживаются индивидуумом как импульс, побуждающий к той или иной форме поведения, позволяющей прямо или косвенно удовлетворить блокированную потребность. В рамках организационных изменений тревога возникает в связи с боязнью потери стабильности на работе, угрозой финансовой безопасности, страхом потери работы, индивидуальных бонусов, автономии, свободы и контроля на рабочем месте; чувством физической или эмоциональной невозможности делать работу с использованием новых технологий; представлением о ненужности новых методов или невозможности обучиться новым навыкам на новой позиции; ощущением того, что придется потратить много времени и энергии для приспособления к новой ситуации; страхом того, что придется работать больше и энергичнее; страхом недостатка информации о том, как работать в новой системе и т. п. Появляющиеся в результате импульсы лежат в основе эмоций, а «эмоция выступает, как привод от потребности

индивидуума к соответствующей форме поведения»[14]. Однако в условиях организованного общества интериоризированные конвенциальные нормы делают невозможным осуществление ряда форм поведения, противоречащих этим нормам. В этих случаях неотрагированная эмоция обычно угасает с течением времени. Если такое угасание происходит у испытуемого значительно медленнее, чем у большинства индивидуумов, и длительно неугасающий, «застревающий аффект» подвергается интенсивной идеаторной переработке, то в профиле методики многостороннего исследования личности (ММИЛ) это обычно отражается повышением профиля на шестой шкале – шкале ригидности (паранойальности).

В нашем исследовании мы использовали типологический подход для выявления связи между уровнем ригидности и готовностью к переменам в группе людей, находящихся в ситуации организационных изменений.

Объектом стали сотрудники двух различных по роду деятельности организации в условиях изменений, а предметом - типологическая обусловленность личностной готовности к изменениям. Мы предполагали, что ригидность является личностным качеством, отрицательно влияющим на готовность сотрудника к изменениям. Выявляя сотрудников с ригидностью на предварительном этапе организационных изменений становилось возможным определить группу людей, которые будут оказывать сопротивление. Используя на подготовительном этапе технологию выявления личностей с ригидностью, можно увеличить вероятность успешного проведения изменений, проводя более тщательную работу с данной группой лиц, снижающую уровень сопротивления.

В нашем исследовании были использованы следующие методы и методики: опросник «ММИЛ» в интерпретации Ф.Б. Березина; метод диагностики организационной культуры с помощью ордерной модели Л.Н. Аксеновской; Методика PCRS (Personal change readiness survey), перевод и адаптация Н. А. Бажанова и Г. Л. Бардиер. Достоверность и надежность полученных результатов и выводов обеспечивалась сочетанием качественного и количественного анализа данных исследования.

Научная новизна проведенного исследования заключалась в том, что нам удалось обнаружить связь психологической ригидности личности с готовностью к организационным изменениям.

В исследовании принимали участие 30 сотрудников двух различных по своему составу организаций, возрастом от 25 до 42 лет. На этих предприятиях проводилась диагностика ОК.

Участники экспериментальной группы оказывали сопротивление и выражали нежелание перемен. В связи с этим был проведен анализ

личностных профилей респондентов по шкалам ММИЛ, а также проведено исследование по методике PCRS.

По результатам анализа полученных данных было выявлено, что опрошенные находятся на среднем и низком уровне готовности к изменениям. При этом группы обследуемых с повышением значений по шкале ригидности ММИЛ имели низкий уровень готовности к изменениям. По результатам корреляционного анализа обнаружены значимые отрицательные корреляции между уровнем готовности и степенью ригидности.

В контрольной группе мы также провели оценку готовности сотрудников к изменениям используя типологический подход. Для этого мы также протестировали сотрудников по методике ММИЛ в сочетании с методикой PCRS. Анализируя полученные данные, была выделена группа лиц с повышенными показателями по 6 шкале ММИЛ и низкими показателями готовности к изменениям. Корреляционный анализ вновь показал наличие значимых отрицательных связей. С этой группой была проведена более тщательная работа по подготовке к организационным изменениям.

Вывод: на подготовительном этапе организационных изменений целесообразно проводить исследование сотрудников на предмет готовности к организационным изменениям и степени психологической ригидности. На основании этих данных выделяется группа людей, имеющих личностную ригидность и низкий уровень готовности к изменениям. Данная группа требует более тщательной проработки консультантом с целью формирования психологической готовности к переменам и снижения уровня сопротивления.

Список используемой литературы

1. Наумцева Е.А. Психологическая готовность к организационным изменениям: подходы, понятия, методики. [Электронный ресурс] // Организационная психология, 2016. Т. 6. № 2. С. 55-74.
2. Holt, D. T., Helfrich, C., Hall, C. G., Weiner, B. J. (2010). Are You Ready? How Health Professionals Can Comprehensively Conceptualize Readiness for Change. *Journal of General Internal Medicine*, 25, 50–55.
3. Мкртычян Г.А., Исаева О.М. Причины сопротивления персонала организационным изменениям: взгляд менеджеров как агентов перемен [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2015. Т. 5. № 1. С. 22-33.
4. Хаммер, М., Чампи, Дж. (2007). Реинжиниринг корпорации. Манифест революции в бизнесе. М.: Манн, Иванов и Фербер.
5. Smith, M. E. (2002). Success rates for different types of organizational change. *Performance Improvement*, 41(1), 26–33.
6. Danisman, A. (2010). Good intentions and failed implementations: Understanding culture-based resistance to organizational change. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 19(2), 200–220.

7. Oreg, Sh., Vakola, M., Armenakis, A. (2011). Change recipients' reactions to organizational change: A 60-year review of quantitative studies. *Journal of Applied Behavioral Science*, 47(4), 461–524.
8. Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: the systematic development of a scale. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255.
9. Neves, P. (2009). Readiness for change: Contributions for employee's level of individual change and turnover intentions. *Journal of Change Management*, 9(2), 215–231.
10. Johnson N., Johnson D. (2013). Correlates of Readiness to Change in Victims of Intimate Partner Violence. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 22(2), 127–144.
11. Советова, О. С. (2000). Социальная психология инноваций: Основания, исследования, проблемы: Дис...доктора психол. наук. СПб.
12. Сычева, М.П. Социально-психологическая модель стилей реагирования на изменения: феноменология, диагностика и рекомендации // Т.Ю. Базаров, М.П. Сычева // «Социосфера». - 2010. - №1. - С.15-26 (0,7/0,5 п.л).
13. Елисеева Ж.М. Роль психологических особенностей сотрудников в формировании стилей реагирования на имиджевые изменения в организации. *Теория и практика общественного развития* (2012, № 5) 130 – 133.
14. Березин Ф. Б., Мирошников М.П., Соколова Е.Д. Методика многостороннего исследования личности. Структура, основы интерпретации, некоторые области применения / Предисл. Т. Барлас. — 3-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство «БЕРЕЗИН ФЕЛИКС БОРИСОВИЧ», 2011. - 320 с.
15. Солтицкая Т.А. «Организационная культура» – метафора или реальность? // *Актуальные проблемы управления персоналом*. СПб., 1997. С. 177–184.
16. Залевский Г.В. Избранные труды : в 6 т. – Томск : Томский государственный университет, 2013. – Т. 2: Экспериментально-психологические исследования личности в норме и патологии. – 392с.

СООТНОШЕНИЕ РЕПРЕЗЕНТАЦИЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ИНТЕРНЕТ - ПРОСТРАНСТВЕ И В ОНЛАЙН – КОММУНИКАЦИЯХ

*Глухова Я.А.,
студентка факультет психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

*Пантелеев А.Ф.,
кандидат психологических наук, доцент кафедры психология
личности СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

Соотношение бренда и реальных характеристик организации является проблемой, решение которой связано с эффективностью внутренних и внешних взаимодействий. Разрыв между брендом и реальными характеристиками

организации неизбежен, задача состоит в том, чтобы найти их оптимальное соотношение. Одним из путей решения служит исследование презентации организации в интернет пространстве и её отражением в онлайн коммуникации членов этой организации. Не оптимальность соотношения способна привести как к негативизмам имиджевых характеристик, так и к непродуктивному характеру отношений сотрудников к организации, перспективам её развития, окраске социально- психологического климата, снижению экономической эффективности.

Актуальность проблемы состоит в том, что развитие интернет-коммуникации, социальных сетей, создает предпосылки для увеличения разрыва между внутренним и внешним брендом, игнорирование которого может иметь непредсказуемые последствия для организации.

Ключевые слова: бренд, интернет-пространство, внутренний бренд.

В настоящий момент множество организаций старается создать свой бренд и успешно с этим справляются. Бренд — это совокупность представлений, образов, эмоций и разнообразных характеристик продукта или самой организации. Ф. Котлер [1] в свою очередь определил бренд как любое имя, название, торговый знак, несущие с собой определенный смысл и ассоциации. Одно из самых известных определений бренда принадлежит Дэвиду Огилви[2]: «бренд — это неосязаемая сумма свойств продукта: его имени, упаковки и цены, его истории, репутации и способа рекламирования. Бренд также является сочетанием впечатления, который он производит на потребителей, и результатом их опыта в использовании бренда». Анализируя данные высказывания, мы можем предположить, что бренд — это множественность различных материальных характеристик и совокупность эмоциональных откликов.

Если рассматривать бренд, который с одной стороны устремлен во вне, а с другой стороны направлен во внутрь, то есть направлен на персонал организации и на все внутренние процессы и поддержание работы, то можно говорить о двусторонности процесса [3].

О.Бруковская, Н.Осовицкая описывают внешний бренд как ориентированность на потенциального соискателя. Любая компания позиционирует свой бренд в социальных сетях или специальных площадка для размещения вакансии.

Но можно ли утверждать, что все организации сохраняют свой внутренний бренд? Под внутренним брендом мы понимаем характеристику образа организации у каждого из её сотрудников, который представлена в таких характеристиках как целостность коллектива, психологический климат, оптимальность условий организации труда и соответствующей репрезентации организации через интернет- пространство. Внутренний бренд - не результат маркетинга, а содержание мнений, отношений и оценок организации со стороны её персонала.

Исходя из вышесказанного можно определить объект и предмет исследования. Объектом исследования выступает организация, репрезентируемая в интернет пространстве. Предметом исследования является отношение студентов как членов учебного процесса к внутреннему бренду и соотношению данного бренда с реальностью.

Целью исследования стало рассмотрение двусторонности бренда, а также соотношение репрезентации организации на интернет площадках и соотношение этих данных с реальностью.

Мы предполагаем, что при репрезентации организации в интернет-пространстве иногда может возникать рассогласование с реальной картиной происходящего и для объективизации данной гипотезы мы приняли решение провести данное исследование с помощью следующих эмпирических методик: авторской анкеты А.Ф. Пантелеева и методики оценки психологического климата Л.Н. Лутошкина [4].

В исследование приняло участие 75 студентов 1 и 4 курса СГУ им. Н.Г. Чернышевского.

Специфика методики Л.Н. Лутошкина состоит в том, что она позволяет дать характеристику психологического климата организации на эмоциональном уровне, так как отражает сложившиеся в коллективе взаимоотношения, характер делового сотрудничества, отношение к значимым явлениям жизни. Складывается психологический климат за счет группового эмоционального состояния, который, однако, имеет место в относительно небольшие отрезки времени, и который в свою очередь создается ситуативными эмоциональными состояниями коллектива.

Судя по полученным при использовании методики Л. Н. Лутошкина данным, можно утверждать, что у студентов первого курса отмечается средняя степень благоприятности психологического климата, в то время как у студентов четвертого курса отмечается низкая степень благоприятности психологического климата. Данные результаты могут быть связаны со многими факторами, но, возможно главным из них является опыт и время, проведенное в данном ВУЗе или степень слаженности коллектива в пределах организации.

Анализируя авторскую методику А.Ф. Пантелеева, мы смогли сформировать 4 группы «удовлетворённость условиями обучения», «готовность к профессиональной деятельности», «отношение к бренду организации», «репрезентация организации в интернете».

Рассмотрим первую группу «удовлетворённость условиями обучения», выделенную нами в процессе работы. Тут важно отметить, что 95% обучающихся на первом курсе, полностью удовлетворены организацией процесса обучения и более мотивированны на будущую профессию, чем студенты четвертого курса. Если рассматривать

четвертый курс, то обстоятельства складываются по-другому, 60% обучающихся недовольны организацией учебного процесса и, можно предположить, что именно этот фактор влияет на мотивацию к обучению в профессии, так как большинство студентов «не знают, будут ли работать/обучаться по профессии в будущем».

Анализируя группу «готовность к профессиональной деятельности», можно говорить о том, что первый курс не совсем сформировал планы действий для повышения своего профессионального навыка, но можно отметить присутствие стремления к обучению, многие полагаются на преподавательский опыт, книги и т.д. Что касается испытуемых четвертого курса, тут у некоторых явно прослеживается план действий в процессе обучения, который слабо связан с видением себя в профессии психолога, что говорит о низком уровне мотивации в получении данного образования.

Группа «отношение к бренду организации» являлась одним из самых важных и интересных по отношению к цели исследования, так как позволило увидеть прямое отношение к бренду организации. Объективным показателем отношения к бренду организации является желание быть её членом. Полученные при исследовании студентов первого курса результаты показали, что лишь 9% из всех обучающихся захотели перевестись или поступить на другой факультет или ВУЗ, только 2% жалеют о том, что не поступили в тот ВУЗ, в который они хотели поступить до поступления в СГУ. Студенты четвертого курса часто демонстрировали явные признаки желания учиться в другом учебном заведении, хотя это можно связать с будущим поступлением в магистратуру и мотивацией к освоению данной профессии на более высоком уровне.

Репрезентация организации в интернете, является еще одним важным фактором нашей работы. Обучающимся нужно было ответить на два вопроса связанных с представлением бренда ВУЗа и эмоциями, которые они испытывают к ВУЗу. Мы выделили часто употребляемые прилагательные, связанные с позиционирование бренда: «лучший», «родной», «официальный», «классический», «доступный». Ассоциации, которые мы выделили при рассмотрении эмоций, которые испытывают студенты к ВУЗу: «радость», «гордость», «интерес».

Исходя из вышеперечисленного, можно предварительно утверждать, что бренд, презентуемый в интернет-пространстве, и бренд, обращенный во внутрь, то есть к студентам, воспринимаем. Происходит небольшое рассогласование, но оно чаще связано с организацией учебного процесса и готовностью к профессиональной деятельности. Можно утверждать, что полученные данные свидетельствуют в пользу исходного предположения о внешнем и внутреннем бренде организации. Проведенное нами исследование

имеет пилотажный характер и позволяет перейти на следующий этап изучения проблемы.

Список используемой литературы

1. Котлер Ф. Маркетинг XXI века.: пер. с англ. / под ред. Т. Р. Тэор. СПб.: Нева. 2005. С. 238;
2. Алёшина И.В. Поведение потребителей: Учебник. – М.: Экономистъ, 2006, С. 525;
3. Ольга Бруковская, Нина Осовицкая HR-Бренд. 5 шагов к успеху вашей компании// Санкт- Петербург, 2011, 160 стр. 16 иллюстраций;
4. Л.Н. Лутошкин Методика оценки психологического климата в классе[Электронный источник] URL: <http://www.vashpsixolog.ru/psychodiagnostic-school-psychologist/73-diagnosis-of-interpersonal/2656-metodika-oczenki-psixologicheskogo-klimata-v-klasse-ln-lutoshkin>

ЗАЧЕМ НУЖНЫ ФИЛЬМЫ - КАТАСТРОФЫ?

*Уваров М.А.,
студент 1-го курса бакалавриата факультета психологии
СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

Фильм-катастрофа стал частью культуры кинематографа примерно в 70-х годах XX столетия и одним из самых кассовых жанров («Приключения “Посейдона”»/ реж. Роналд Ним, 1972 г. и «Землетрясение»/ реж. Марк Робсон, 1974 г.). Секретом его успеха если стала асоциируемость зрителя с персонажем, так как в большинстве фильмов этого жанра главными героями являются обычные люди. Это совершенно логично, ведь рядовому зрителю скучно наблюдать только за механической последовательностью этапов деятельности по ликвидации последствий катаклизма или по предотвращению самого катаклизма.

Анализ подобных фильмов довольно актуален в связи со сложившейся обстановкой в мире. В некотором роде такой анализ может показать то, как большинство людей видит ситуацию сейчас, через призму показанных на экране событий, и, возможно, сделать какие-либо выводы относительно такой масштабной проблемы.

Как известно фильм, как и любое другое произведение искусства, должен нести смысловую нагрузку, иначе суть самого искусства теряется. Какую основную мысль хотят донести кинорежиссёры подобных картин? Зачем люди смотрят эти фильмы?

Что может вынести психолог из этого фильма? Ответы на эти вопросы являются целью статьи.

Для начала необходимо понять, как работает такой фильм. По идее, автор фильма-катастрофы должен добиться эффекта присутствия, чтобы зритель примерил на себя состояние персонажа, иначе этот жанр просто не работает. Одним из способов достижения эмоциональной вовлеченности зрителя в действие, разворачивающееся на экране, является вызывание и нагнетание эмоционального накала за счет достоверного отображения психологических реакций на чрезвычайную стрессовую ситуацию – это делает действие убедительным и объемным. По сути, в лучших образцах жанра авторы как раз делают акцент на психологическую и этическую сторону катастрофы, сосредотачиваются на том, как меняется поведение, мысли, мотивы человека, его отношения к окружающим событиям.

В фильмах-катастрофах неизбежно, в первую очередь, отражается страх как естественная реакция человека при внезапной встрече с угрозой жизни и здоровью. Можно условно выделить несколько типов поведения человека в экстремальной ситуации.

Астеническая реакция страха - оцепенение, дрожь (стратегия «замереть»). Она развивается по механизму пассивно-оборонительного рефлекса, унаследованного от животных. Наступает полная растерянность, человек совершает беспорядочные и бессмысленные движения. Астенические эмоции вызывают уменьшение энергетических ресурсов организма и снижают интеллектуальный потенциал, они сопровождаются угнетением психической деятельности, торможением ответных реакций организма и понижением мышечной активности. Это чувство абсолютной апатии хорошо отражено, например, в х/ф «Воровка книг» (реж. Брайан Персивал, 2013 год), когда главная героиня безмолвно бредёт по разрушенной бомбежкой родной улице. Также можно отметить, что эта реакция отображает первые стадии принятия сильной стрессовой ситуации. Так, к примеру, в х/ф «Заражение» (реж. Стивен Содерберг, 2011 год) ярко отражены шок и отрицание у героя Мэтта Дэймона в связи с внезапной потерей жены и сына, однако постепенно необходимость заботы о дочери заставляет его продолжать жить и выполнять для выживания ряд осознанных действий. Для этого ему пришлось «заморозить» свое переживания горя, но к концу, как финальный аккорд, он всё же начинает двигаться дальше, приняв свою потерю, что даёт и зрителю чувство облегчения и надежды на лучшее. Данный тип реакции является по сути деструктивным.

Второй из деструктивных типов поведения в ЧС – это *стеническая реакция страха*, ярким образцом которой является паника. При такой реакции действуют активно-оборонительные механизмы.

Характерно мгновенное, но при этом исключаящее рациональную оценку обстановки, действие. Стенические эмоции вызывают в организме реакции, направленные на мобилизацию ресурсов организма, они протекают на фоне повышения энергетической активности и стимулируют деятельность нервной, мышечной и сердечно-сосудистой систем. Особенно опасна массовая паника, с характерными «заразностью» и ураганным нарастанием. В том же к/ф «Заражение» есть моменты, иллюстрирующие массовую панику, понятную, когда речь идет о голодных людях, которых лишают последней надежды получить паек, и завтра им просто нечего будет есть, но от того не менее страшную. В ситуации, когда на кону вопрос выживания, мгновенно теряют смысл все морально-этические ценности. Люди готовы мародерствовать и убивать за банку консервов. С другой стороны, когда человек теряет мотивацию для дальнейшего существования, он принимает решение не бороться дальше, просто «плыть по течению», как то иллюстрируют, например, музыканты, в виде красивого благородного жеста продолжающие играть на тонущем «Титанике» в одноимённом фильме (реж. Джеймс Кэмерон, 1997 год), или же как Джек Доусон всё в том же фильме принимает решение пожертвовать собой, хотя по сути он сдался, что демонстрирует нам крайний вариант такого неоправданного и бессмысленного «героизма».

Обе эти реакции одинаково деструктивны и способны привести к поражению человека или общности людей при встрече с масштабной опасностью, или, по крайней мере, ухудшить положение человека.

Однако существует и более продуктивная реакция, изначально призванная мобилизовать все ресурсы организма, чтобы спасти его. Это некое «боевое возбуждение», связанное с активной сознательной деятельностью в момент опасности. Этот разумный путь поведения свойственен людям профессионально и психологически подготовленным к действиям в чрезвычайных ситуациях. Для них характерна мгновенная оценка и анализ ситуации, быстрый выбор решения и стратегии проведения его в жизнь. Это состояние очень хорошо раскрыто в х/ф «Чудо на Гудзоне» (реж. Клинт Иствуд, 2016 год), к слову, основанном на реальных событиях. Главный герой фильма, сыгранный Томом Хэнксом, - пилот с большим стажем Челси Салленбергер. Оказавшись в крайне опасном положении, он осознает огромную ответственность за жизни других людей и понимает, что только у него есть возможность их спасти. В такой ситуации он оказывается способен откинуть панические мысли и мгновенно мобилизоваться, используя свои профессиональные и человеческие навыки и знания, чтобы сделать всё возможное для спасения жизней пассажиров его самолета.

Если речь идет о людях, в силу своей профессиональной принадлежности обязанных отвечать за спасение других людей, нельзя не упомянуть представителей власти. Часто в фильмах-катастрофах отражается неверие людей в благие намерения власти, когда последние показаны с негативной, эгоистической стороны, зачастую готовыми пожертвовать множеством людей ради политических или псевдополитических целей, хотя люди уповают на них как на единственную силу, способную помочь и спасти. Например, в х/ф «2012» (реж. Роланд Эммерих, 2009 год), в ситуации надвигающейся катастрофы, представители власти строят ковчег для себя и своих семей и продают оставшиеся места за огромные деньги, оставляя всех остальных людей погибнуть. Более реалистичная, и при этом гораздо более драматичная картина изображена в сериале «Чернобыль» (гл. реж. Йохан Ренк, 2019 год), где партийная верхушка, прогнившая изнутри и запутавшаяся в сети лжи, которую сама же создала и поддерживала, не в состоянии даже оценить сложившуюся ситуацию, не осознает масштаб катастрофы, так как все слои партийной структуры, начиная с самого низа, заботятся только о себе, замалчивают факты, сознательно уменьшают масштабы ущерба и опасности. Правительство в итоге принимает одно ошибочное решение за другим. И разумеется, в результате гибнет огромное количество людей.

Часто таким «неправильным» властям противопоставляется Герой, спасающий мир вопреки их воле. Не случайно не теряют своей популярности фильмы про супергероев, спасающих планету от ужасной опасности в одиночку. Но есть и более реалистичные герои, как правило, ученые. В том же «Чернобыле» появляются Валерий Легасов и Борис Щербина, готовые пойти против системы ради спасения людей и предотвращения дальнейших последствий взрыва на Чернобыльской АЭС.

Одной из наиболее интересных дилемм в этой связи является конфликт профессионального долга и личных интересов, связанных обычно с безопасностью своей и своих близких, например, отражённый в фильме «Заражение». Здесь перед героем Лоуренса Фишбёрна встаёт сложный этический вопрос: соблюсти закон в форме приказа военных, или не повиноваться ему и спасти свою жену, рискнуть ли ее жизнью и здоровьем или дискредитировать всю систему государственного управления, тем самым затруднив последующую работу системы здравоохранения. У такой этической дилеммы нет верного решения. Часто в такой ситуации герой выбирает личные интересы и принимает ответственность за свой выбор.

Также, говоря о властях, хочется отметить, что, как показывают многочисленные примеры из того же кино, люди не склонны

рассматривать представителей власти как просто людей, способных также паниковать или впадать в ступор; наличие высокой должности лишает их права на ошибки, на простые человеческие слабости – такое не прощается. В критической ситуации они должны действовать как машины - разумно и без эмоций. И это не случайно, ведь как уже отмечалось, разумные своевременные решения и действия – единственный надежный способ преодоления кризиса.

Если же рассмотреть «обычного» человека, профессионально не связанного со спасением других людей, но принимающего на себя ответственность за жизни других людей, например, своей семьи, то способ выхода из кризиса остается тем же. Не имея профессиональных навыков для спасения людей, «обычный человек» не сможет действовать автоматически, ибо у него отсутствуют отлаженные механизмы действий в ЧС, здесь должны предприниматься более осознанные действия. Например, герой Тома Круза в х/ф «Война миров» (реж. Стивен Спилберг, 2004 год) несёт ответственность за своих детей в ситуации инопланетного вторжения. У него в силу особенностей его психологического склада получается не поддаваться эмоциям и быстро принимать решения, мгновенно приспосабливаться к постоянно изменяющимся условиям, за чем невероятно интересно наблюдать, так как сам фильм предоставляет большое разнообразие этих условий.

Однако «боевое возбуждение» может толкнуть действующего вполне разумно человека на аморальные решения, как правило, меркантильного характера. Эти решения принимаются в ситуации потери или изначального отсутствия морально-этических ориентиров. Почти всегда есть отрицательный персонаж, который предаёт героев при первой возможности, или стремится нажиться на горе других людей. В качестве примера можно отметить отчаявшегося и одержимого героя Тима Роббинса из «Войны Миров», или привычного для голливудских фильмов гадкого русского олигарха Юрия в «2012» или Кэла Хокли из названного ранее «Титаника», или меркантильный и вероломный блоггер Алан Крумвайт в фильме «Заражение». Словом, почти в любом фильме-катастрофе есть такой однозначно плохой персонаж, который обязательно должен быть наказан.

Однако часто показывается и противоположная сторона человеческой природы, когда незнакомец протягивает руку помощи главному герою в нужный момент. Такой случай показан, например, в х/ф «2012», когда ближе к концу фильма семья главного героя терпит крушение в горах, но на дороге их подбирают проезжающие мимо люди, хотя по контексту становится ясно, что для них это довольно рискованно.

Как мы видим из приведенных примеров, главной задачей режиссёра фильма-катастрофы является показ наибольшего количества различных моделей поведения людей в ЧС (будь то пандемия, повышенная сейсмическая активность, война, крушение самолёта или лайнера, авария на АЭС или вторжение инопланетян) и, таким образом, попытка выявить наиболее правильный путь к спасению из катастрофического положения. Путь этот на деле лежит в преодолении разрушительных и усугубляющих опасность астенических и панических реакций страха, в принятии ответственности за свою жизнь и жизни других людей и в максимально осознанных разумных действиях. О пользе этих фильмов в данном контексте утверждать наверняка нельзя, однако можно точно сказать, что такие фильмы люди смотрят для того, чтобы хоть не на долго примерить на себя состояние личности, вовлечённой в подобную экстремальную обстановку, поскольку всегда интересно порассуждать: «А как бы поступил я?». Психолог же может наблюдать за тем, как этот фильм влияет на человека в эмоциональном плане, насколько зритель погружается в события фильма и делает ли какие-то выводы для себя. Также нельзя забывать о моделирующей способности кинокартины такого жанра: представлять возможные варианты поведения человека, его ощущения и мысли может быть полезно, особенно в свете последних событий, когда можно провести некие параллели между персонажами фильма и обычными людьми.

Фильмы, упомянутые в статье

1. «Приключения “Посейдона”» (реж. Роналд Ним, США, 1972 год)
2. «Землетрясение» (реж. Марк Робсон, США, 1974 год)
3. «Воровка книг» (реж. Брайан Персивал, Германия, США, 2013 год)
4. «Заражение» (реж. Стивен Содерберг, США, Китай, 2011 год)
5. «Титаник» (реж. Джеймс Кэмерон, США, 1997 год)
6. «Чудо на Гудзоне» (реж. Клинт Иствуд, США, 2016 год)
7. «2012» (реж. Роланд Эммерих, США, 2009 год)
8. «Чернобыль» (сериал, реж. Йохан Ренк, США, 2019 год)
9. «Война миров» (реж. Стивен Спилберг, США, 2004 год).

Оглавление

Научные доклады

<i>Аксеновская Л.Н. Пандемия: трансформация организационной культуры и ее этико-смысловых кодов</i>	<i>3</i>
<i>Аванесян Г.М. Prospects for structuring a universal system of psychological assessment of human capital</i>	<i>17</i>
<i>Августевич С.И. Организация изучения особенностей систематизации</i>	<i>33</i>
<i>Занковский А.Н., Добравоцкий В.И. Психология управления стратегическими альянсами: люди и риски</i>	<i>45</i>
<i>Крейгер К., МакГонагл А., Санчес Д. What's in a sample? Comparison of effect size replication and response quality across student, MTURK, and qualtrics samples.</i>	<i>51</i>
<i>Розен М., Крейгер К. When trust in mentors matters, the role of proactive personality..</i>	<i>78</i>
<i>Ланц Фридрих А. Systematic team development interventions</i>	<i>125</i>
<i>Белых Т.В. Обеспечение психологической безопасности личности в условиях дистанционно организованной профессиональной деятельности.....</i>	<i>131</i>
<i>Погодина А.В. Вовлеченность персонала в контексте организационной культуры компании</i>	<i>137</i>
<i>Забелина Е.В., Зырин И.В. Взаимосвязь психологического времени личности и удовлетворенности работой у сотрудников коммерческой организации.....</i>	<i>145</i>
<i>Честюнина Ю.В., Забелина Е.В., Фисенко А.С. Экономическая активность и удовлетворенность жизнью у работающей и неработающей молодежи</i>	<i>151</i>
<i>Толочек В.А., Машкова А.С., Вильчес- Ногерол В.В. Компетентностный подход и ПВК-подход: возможности, ограничения и перспективы развития</i>	<i>157</i>
<i>Захарова Л.Н., Габеджи З., Личуан Ч. Ценностная готовность студентов колледжей России, Китая и Ирана к работе в организационных условиях современного предприятия.....</i>	<i>163</i>
<i>Пронина Е.Е. Новые и старые медиа в условиях кризиса: игра на выбывание.....</i>	<i>170</i>
<i>Прохорова М.В. Психологическая готовность работать на разных этапах организационного развития. Управленческие риски</i>	<i>176</i>
<i>Калинина Н.В. Оценка адаптационного потенциала будущих специалистов</i>	<i>180</i>
<i>Смирнова А.Ю. Ресурсы профилактики и преодоления субъективной незащищенности в сфере труда</i>	<i>186</i>
<i>Жижина М.В. Новый контекст медиа в условиях пандемии</i>	<i>190</i>
<i>Котелевцев Н.А. Социально-психологические условия формирования субъектности малых групп (на примере сравнительного изучения учебных групп и производственных коллективов).....</i>	<i>196</i>

<i>Литвинова Е.Ю. Фриланс как новая карьерная ориентация (по материалам зарубежных исследований).....</i>	<i>201</i>
<i>Кочетова Т.В. Особенности рискованного дорожного поведения водителей разных групп</i>	<i>208</i>
<i>Котлярова Л.Н., Смирнова Е.О. Мотивационная направленность как предиктор адаптации иностранных специалистов к деятельности на предприятии промышленного производства</i>	<i>212</i>
<i>Мельник Ю.И. Представления сотрудников производственного предприятия об организационной культуре в контексте удовлетворенности трудом.....</i>	<i>217</i>
<i>Карпов А.Б. Взаимосвязь вовлеченности в работу и трудовой мотивации сотрудников</i>	<i>224</i>
<i>Семакова А.И., Абуаку- Амеяо И.К. Актуальные проблемы профессионального отбора в пенитенциарную службу в республике Гана</i>	<i>229</i>
<i>Шипитко О.Ю. Идентичность и гражданское поведение научно-педагогических работников.....</i>	<i>234</i>
<i>Мальцева Т.В. Направления оптимизации личностно - профессионального становления госслужащих в системе органов внутренних дел Российской Федерации.....</i>	<i>240</i>
<i>Зиновьева Д.М., Прокофьева Т.Р., Сеничкина А.А. Субъектные детерминации стилей делового общения.....</i>	<i>245</i>
<i>Зиновьева Д.М., Прокофьева Т.Р. Стили деловых коммуникаций в иерархических взаимодействиях субъектов образования.....</i>	<i>250</i>
<i>Понукалин А.А. Технология оценки инновационного потенциала личности сотрудника</i>	<i>253</i>
<i>Кравцова А.К. Социально - психологические аспекты перевода работников в формат дистанционной работы: эмоциональный интеллект, прокрастинация и другие факторы работы в условиях «Home-office»</i>	<i>260</i>
<i>Исаева О.М., Савинова С.Ю. Оценка «мягких навыков» студентов – будущих менеджеров.....</i>	<i>266</i>
<i>Хвеженко С.П., Лукунгу П. Факторы, влияющие на социально- психологический климат в служебных коллективах правоохранительных органов Республики Уганда</i>	<i>273</i>
<i>Кошеленко К.С., Чикер В.А. Буллинг со стороны учеников и профессиональное выгорание учителей.....</i>	<i>279</i>
<i>Фролова С.В., Гордеева Ю.Ю. Перспективы когнитивного тренинга предупреждения рисков зависти в организации: эмпирические основания.....</i>	<i>283</i>
<i>Калинин И.В. Подчинение «снизу- вверх» в контексте эконсихологических типов взаимодействия.....</i>	<i>289</i>

<i>Карелин А.А. Связь временной перспективы смысловой сферы личности с типом организационной культуры в естественных группах</i>	<i>297</i>
<i>Романова Н.М. Культура организации, девиантная и криминальная субкультуры</i>	<i>302</i>
<i>Гусейнов А.З. Организация дистанционного обучения студентов в условиях новых норм жизни: возможности и ограничения</i>	<i>308</i>
<i>Ярошенко Е.И., Киселев К.А. Социально-психологическая проблема адаптации персонала к стрессогенным условиям самоизоляции во время пандемии COVID-19</i>	<i>313</i>
<i>Семенова Ю.А. Ценностные ориентации молодежи в сфере труда.....</i>	<i>316</i>
Научные доклады аспирантов и соискателей	
<i>Крикун С.Д. Социально - психологическая технология наставничества с применением ордерного подхода</i>	<i>321</i>
<i>Левковская Н.А. Социально- психологические проблемы трудоустройства молодых родителей и пути их решения</i>	<i>328</i>
<i>Толстиков В.В. Особенности групповой мотивации оперативных смен АЭС: эмпирический анализ.....</i>	<i>333</i>
<i>Вильчес- Ногерол В.В. Стили делового общения и особенности взаимодействия представителей разных социономических профессий.....</i>	<i>339</i>
<i>Машикова А.С. Организация опытно- экспериментальной работы, направленной на оценку экспертами модели ключевых компетенций</i>	<i>345</i>
<i>Бырканов А.В. Проблема исследования коммуникативной флексибильности (пластичности) в условиях межличностного взаимодействия</i>	<i>350</i>
Научные доклады студентов	
<i>Баранкина А.Е., Прохорова М.В., Кузнецова А.С. Смыслообразующая мотивация трудовой деятельности: поколения и риски</i>	<i>357</i>
<i>Шамина О.С. Положительные и отрицательные мотивы трудовой деятельности инженерно-технических специалистов. Гендерный аспект.....</i>	<i>362</i>
<i>Зиновьева К.С. Социально-психологические аспекты удовлетворенности перспективой профессиональной деятельности у студентов.....</i>	<i>367</i>
<i>Ривера Кальдерон А.Т. Сравнительный анализ степени выраженности субордеров организационной культуры (на примере образовательной организации и спортивной команды).....</i>	<i>371</i>
<i>Кузьмина А.Б. Социально-психологическое сопровождение курсантов военных вузов</i>	<i>375</i>
<i>Федоров И.В., Понукалин А.Ал Типологический подход в исследовании готовности к организационным изменениям</i>	<i>379</i>
<i>Глухова Я.А., Пантелеев А.Ф. Соотношение репрезентаций организации в интернет-пространстве и в онлайн- коммуникациях</i>	<i>385</i>

Уваров М.А. Зачем нужны фильмы-катастрофы 389

Научное издание

«Организационная психология: люди и риски»

Сборник материалов XI Международной
научно-практической конференции

24 апреля – 1 мая 2020 года

Под редакцией профессора Л.Н. Аксеновской

Подписано в печать 7 мая 2020 г. Формат 60x84/16.
Усл. печат. л. 25,4. Тираж 500 экз. Заказ № 213.

Издательский Центр «Наука».
410012, г. Саратов, ул. Е.И. Пугачева, д.117, кв. 50.
Типография Саратовского университета,
410012, г. Саратов, ул. Большая Казачья, 112 А.