МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ДИЗАЙНА И ТЕХНОЛОГИИ»

Международная научно-практическая конференция

ГУМАНИТАРНЫЕ ОСНОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПРОГРЕССА: РОССИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

(25-27 апреля 2016 г.)

СБОРНИК СТАТЕЙ

ЧАСТЬ 7

Москва – 2016

УДК 008+009+159.9+330
М 82

Гуманитарные основания социального прогресса: Россия и современность: сборник статей Международной научно-практической конференции. В 8 частях. Часть 7 / Под ред. В.С. Белгородского, О.В. Кащеева, В.В. Зотова, И.В. Антоненко. – М.: ФГБОУ ВО «МГУДТ», 2016. – 291 с.

В сборник включены статьи участников конференции: профессорско-преподавательского и научного состава, аспирантов российских и зарубежных вузов и научно-исследовательских учреждений. Статьи отражают широкий спектр основных направлений исследований в современной гуманитарной и общественной сфере.

Ответственные редакторы:
В.С. Белгородский (Москва, Россия), О.В. Кащеев (Москва, Россия), В.В. Зотов (Москва, Россия), И.В. Антоненко (Москва, Россия).

Редакционный совет: Г.В. Акопов (Самара, Россия), А.А. Аникин (Москва, Россия), Н.Г. Артемцева (Москва, Россия), О.А. Артемьева (Иркутск, Россия), Г.А. Горбань (Запорожье, Украина), Д.Д. Дуйсенбеков (Алматы, Казахстан), О.А. Запека (Москва, Россия), А. Ишикава (Токио, Япония), И.Н. Карицкий (Москва, Россия), М.М. Кашапов (Ярославль, Россия), Л. Кеверески (Битола, Македония), О.В. Ковалева (Москва, Россия), А.Ф. Корниенко (Казань, Россия), А.А. Костригин (Нижний Новгород, Россия), О.М. Краснорядцева (Томск, Россия), Т.Ю. Нечаева (Москва, Россия), М.Д. Няголова (Велико Тырново, Болгария), В.Н. Панферов (Санкт-Петербург, Россия), Е.Г. Страчкова (Москва, Россия), И.А. Сусоколова (Бремен, Германия), П.Т. Тюрин (Рига, Латвия), А.А. Федоров (Новосибирск, Россия), Н.П. Фетискин (Кострома, Россия), М.Д. Чабаркапа (Белград, Сербия), В.А. Янчук (Минск, Беларусь).

ISBN 978-5-87055-352-8
ISBN 978-5-87055-361-0

© Московский государственный университет дизайна и технологии, 2016
© Обложка. Дизайн. Николаева Н.А., 2016
© Коллектив авторов, 2016

С О Д Е Р Ж А Н И Е

СЕКЦИЯ «СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

Абрамов А.В., Шмелева Е.А., Кисляков П.А. Социально-психологические аспекты оптимального взаимодействия в экстремальных условиях…… 6
Авдеева А.П. Социально-психологическая готовность к инклюзивному образованию……. 11
Авдеева А.П. Социально-психологические характеристики элитных специалистов…… 16
Акимова Н.Н. Динамика смысложизненных ориентаций студентов вуза…… 21
Андреев А.С. Социально-психологические установки христиан и мусульман в современном Крыму…….. 26
Антоненко И.В. Социальная психология доверия…….. 31
Антоненко И.В., Карицкий И.Н. Психологические типы подчиненных……. 39
Арендачук И.В. Нравственное самоопределение личности: аксиологический аспект…… 47
Атемасов А.В. Методика определения степени объективности самооценки и притязаний личности……... 52
Атемасов А.В. Социально-психологические и политические различия последних массовых миграций населения, направления преодоления негативных последствий……. 58
Басимов М.М., Достовалов С.Г. Кризис доверия в контексте нелинейной психологии…… 64
Бегичева О.Л. Влияние семейной социализации на карьерные ориентации студентов…….. 70
Белик В.В. Стили делового общения менеджеров и корпоративная культура организации…….. 75
Белов А.Б. Исследование восприятия сотрудниками образов клиентов в деловом взаимодействии……. 81
Белявский Г.Н. Влияние культурного фрейминга на восприятие иноязычных текстов…….. 86
Борисова Т.П., Николаева Т.В. Социально-психологические аспекты нравственных оснований волонтерского движения в современном российском обществе…… 91
Борисова Т.П., Хусаинова З.З. Социально-психологические особенности национальной самоидентификации чеченского народа…… 97
Бочарова Е.Е. Реализация системно-диахронического принципа в исследованиях социализации личности…… 103
Ванданова Э.Л. Маргинальная личность: вызовы современного общества…… 107

Волкова В.П., Глушач Н.Н. Различия в понимании развития карьеры в межпоколенном аспекте……..... 113
Волкова В.П., Палт Е.А. Взаимосвязь ориентации временной перспективы сотрудников организации с типом организационной культуры…….. 117
Ворошень О.Г. Эмоционально-оценочный аспект профессиональной идентичности аспирантов…….. 122
Головлева Е.В. Категория совести в представлении студенческой молодежи…….. 127
Горбань Г.А. Социализация личности в условиях трансформаций образовательного пространства……. 133
Горобец Т.Н., Ковалев В.В. Конвергенция разномодальной информации в процессе наблюдательности: гендерный аспект…… 137
Гусев В.В., Поручиков В.И., Батарчук Д.С. Влияние национальных особенностей на межличностные отношения…….. 142
Данилова С.В. К проблеме оценки деловых качеств личности специалиста…….. 145
Денисова В.Г. Динамика и ресурсы профессионального становления в представлениях субъектов (на примере социономических профессий)…… 150
Довжик Г.В., Бикен Н.С. Особенности девиантного коммуникативного поведения интернет-пользователей…….. 155
Дуйсенбеков Д.Д. Психологические функции правового самосознания студентов…….. 161
Дурностук И.И. Исследование личностных особенностей верующих людей…… 167
Дьяконов Г.В. Три измерения психологии моральных чувств…….. 172
Елшанский С.П., Ануфриев А.Ф., Камалетдинова З.Ф.,Сапарин О.Е., Семенов Д.В. Удовлетворенность браком как позитивное личностное качество…… 177
Жатько Е.В., Танык Н.С. Особенности общения у мужчин и женщин в браке на примере русских и турецких семей……..... 181
Журавлева Н.И. Половой диморфизм и динамика актуализации ресурсов…….. 184
Зотов В.В. Особенности формирования имиджа педагога системы школьного образования…….. 190
Ишикава А. Установки населения к социально-экономическим различиям: сравнение выборок из России и Чехии…….. 202
Камнева Е.В. Гендерные особенности лидерского стиля поведения в межличностном взаимодействии…….. 209
Карицкий И.Н. Психологические практики в социальном пространстве…… 214
Киселева И.В. Теоретический обзор механизмов устойчивости лично-

сти к воздействию средств массовой информации…….. 221
Кленова М.А. Социальное самочувствие современной молодежи: ценности и смысложизненные ориентации…….. 227
Коваленок Т.П. Я-концепция как фактор профессионального самоопределения…….. 232
Колтачук Е.В., Вачков И.В. К вопросу о субъектной и субъективной позициях личности в контексте организационных изменений…….. 237
Комарова Т.К. Жизненные ожидания студентов как фактор адаптивного поведения…… 242
Комбу А.С. Профессиональная идентичность студентов вуза…… 248
Кошелева Т.Н., Карпова Е.А. Анализ условий формирования и развития команд…… 251
Краснорядцева О.М. Социально-личностные компетенции как непричинная детерминанта готовности к реализации инновационного потенциала…….. 257
Крупенина Н.С. Барьеры самореализации личности в современном мире…… 262
Курышева О.В. Исследование социально-возрастных норм в период взрослости……. 266
Лучшева Л.М., Трапезникова А.В. Анализ причин увольнений персонала (на примере предприятия тяжелой промышленности)…… 272
Марихин С.В. Особенности лидерства как социально-психологического явления…… 277
Медведева Г.И. Особенности индивидуального интервью в качественном исследовании…… 281
Буфеева И.Ю. Психологическая функция костюма как явление феномена моды…… 285

СЕКЦИЯ
«СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОПТИМАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

Абрамов А.В.[1], Шмелева Е.А.[1], Кисляков П.А.[2]
[1]Ивановский государственный университет,
Шуйский филиал, Россия
[2]Российский государственный социальный университет, Москва

В статье рассматриваются социально-психологические особенности взаимодействия, в т.ч. при воздействии экстремальных условий. Эффективное взаимодействие специалистов экстремальных профессий выступает условием безопасности и снижения риска для людей.

Ключевые слова: взаимодействие, взаимопонимание, экстремальность, безопасность.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF OPTIMAL INTERACTION IN EXTREME CONDITIONS

Abramov A.V[1]., Shmeleva E.A.[1], Kisliakov P.A.[2]
[1]Ivanovo State University of Shuya, Russia
[2]Russian State Social University, Moscow

The article considers the socio-psychological characteristics of the interaction, including exposing in extreme conditions. Effective communication of specialists of extreme professions performs safety and reduce risks to people.

Keywords: interaction, mutual understanding, extreme, security.

Проблема надежности человека в экстремальных условиях деятельности, и, в частности, проблема эффективности взаимодействия специалистов, является одной из актуальных проблем социальной психологии. Эффективное взаимодействие специалистов во многом обеспечивает социальную безопасность личности в кризисных ситуациях. В социальной психологии на сегодняшний день наблюдается определенная недостаточность знаний специфики сложных ситуаций, возникающих в процессе жизнедеятельности, а также прикладных исследований социально-психологических процессов в экстремальных ситуациях. Поэтому актуальность изучения оптимального взаимодействия в трудных экстремальных ситуациях, изучение их закономерностей, выявление принципов, психологических меха-

низмов и путей оптимизации процессов разрешения появляющихся противоречий высока.

Рассмотрим социально-психологические аспекты оптимального взаимодействия в экстремальных условиях на примере пожарных. Для глубокого понимания сущности процесса взаимодействия необходимо представлять, прежде всего, гносеологию появления и развития взаимодействия, принимая ее как сложный многогранный процесс преобразования одних социально-психологических явлений в другие.

На начальном этапе взаимодействие представляется элементарными первичными контактами людей, когда между ними значительно одностороннее и взаимное влияние друг на друга с целью общения и обмена информацией, которое с учетом конкретных явлений может и не достигать своей цели, а поэтому и не получать всестороннего развития.

На промежуточном этапе взаимодействия, в процессе совместной продуктивной работы, активное сотрудничество выявляет максимальное выражение в эффективном разрешении проблем согласования взаимного опыта сотрудников-коллег. Совместная нацеленность также может создать столкновения в процессе согласования позиций. Впоследствии люди становятся участниками отношений «согласия-несогласия» друг с другом. В согласии происходит вовлечение участников в коллегиальную деятельность. При этом происходит разделение функций и ролей взаимодействующих участников. Данные отношения создают особое направление усилий у субъектов взаимодействия. Оно связано либо с отстаиванием определенных позиций, либо с уступкой. Поэтому в том или ином случае от субъектов требуется проявление собранности, терпимости, психологической подвижности, настойчивости и других волевых качеств личности, которые опираются на самосознания личности, а также интеллект и высокий уровень осознания происходящего.

Целесообразность социально-психологических установок, указывающая на условия рассмотрения решаемой проблемы, определяет межличностные отношения. При явной очевидности задач вероятность изменения мнений минимальная, и соответственно адекватность их решения более высока. При большей неочевидности задач вероятность изменений большая, адекватность же решений сводится к нулю.

Финальным этапом взаимодействия является исключительно продуктивная совместная деятельность коллектива, сопровождающаяся максимальным пониманием друг друга. Коллективное взаимопонимание - это высшая степень взаимодействия, при которой субъекты осознают структуру и содержание действительности и последующего действия оппонента, и при этом взаимно способствуют достижению совместной цели. Однако только совместной деятельности недостаточно для взаимопонимания, нужно взаимное содействие.

Таким образом, взаимодействия людей составляют основу общественных отношений и связей. Взаимодействие - это процесс непосредственного воздействия объектов и субъектов друг на друга, образующий их взаимную связь и обусловленность.

А.В. Шипилов отмечает, что пожарные далеко не оптимально взаимодействуют в трудных экстремальных ситуациях, не корректно строят коммуникацию в ходе общения и совместной деятельности, искаженно воспринимают ситуацию партнера по взаимодействию, редко точно прогнозируют ее развитие, ориентируются на неэффективные стратегии поведения, эмоционально деструктивно реагируют на развитие экстремальной ситуации. У многих пожарных отсутствует системное понимание сущности и закономерностей возникновения и развития противоречий в экстремальном взаимодействии, имеются лишь фрагментарные знания и умения продуктивного разрешения этих противоречий (Шипилов, 2000).

В связи с этим взаимодействия пожарных зачастую сопровождаются деструктивными способами разрешения трудных ситуаций, что, несомненно, снижает эффективность индивидуальной и совместной деятельности, ухудшает межличностные отношения пожарных в экстремальных ситуациях, в целом социально-психологический климат в коллективе.

Для оценки состояния складывающихся ситуаций необходимо исходить из рассмотрения их как актуального состояния системы отношений человека с миром, как сложной объективно-субъективной реальности, ограниченной по времени и пространству и представленной в сознании человека. Основанием для выделения типов ситуаций является система отношений человека с миром. А.В. Шипилов классифицирует их по видам: профессиональная деятельность, бытийные, межличностные и внутриличностные ситуации (Шипилов, 2000). В зависимости от состояния отношений человека с миром выделяются комфортные, простые и трудные ситуации (Кисляков, Смолин, 2009).

Степень правильности понимания ситуации является точностью прогнозирования развития данной ситуации. Чаще всего невозможно спрогнозировать экстремальные ситуации, связанные с ликвидацией последствий чрезвычайных ситуаций, большими и опасными пожарами. Достоверному прогнозированию ситуации в большинстве случаев мешают ее быстротечность, отсутствие информации об изменяющейся обстановке рядом с проблемным объектом.

Индикатором трудности ситуации, стабилизаторами собственного поведения и регулятором поведения своих коллег являются эмоции и переживания пожарных. Поляризация и отражение эмоций являются разрушительными психологическими механизмами, а эмпатия – конструктивным механизмом взаимодействия пожарных.

Определяющими аспектами оптимального взаимодействия пожарных в экстремальных условиях являются: ориентация на практические

тренировочные занятия; умелое комбинирование прогноза развивающейся ситуации с наиболее эффективной готовностью к ее наихудшему развитию, устремленность коллег на служебные интересы, непрерывное контролирование эмоциональных состояний, уважительное отношение к коллегам и определенная степень искренности.

Оптимальному взаимодействию пожарных содействует реализация следующих психологических механизмов: согласование интересов и целей, эмпатия, стремление к взаимному доверию, рефлексия.

Таким образом, взаимодействие - сложный многоуровневый и многогранный процесс, в котором осуществляются взаимоотношения, восприятие, взаимовлияние и взаимопонимание, общение людей.

Экстремальность есть крайнее выражение любого вида воздействий. Экстремальность – это вызов разуму, удар по организму, дезорганизующий регуляцию высших чувств к себе как данности. Межличностные отношения, отражающие социальные связи, способствуют более глубоким симпатиям и антипатиям, помогают формировать коллективизм путем взаимодействия душевных качеств, профессиональных способностей, единых целей достижения результатов совместной деятельности.

В профессии пожарных при работе подразделений особое значение имеет психическая функция отражения как механизм оптимального регулирования поведения в экстремальных условиях деятельности, выражая опережающий характер, обеспечивая целесообразность поведения пожарного и преломляясь через его индивидуальность (Абрамов, Ермилов, 2015).

Идейно-нравственное и мировоззренческое содержание экстремальных профессии пожарных, обеспечивающих безопасность и спасение жизни людей, выражаются в особой ментальности ее представителей. Эта ментальность проецируется во внутреннем мире каждого участника не в виде профессиональной операции, а в виде нравственных посылов: ответственности, чести, долга, готовности к жертвенности. В духовном отражении особой трансформации подвергаются взаимоотношения мотивов взаимодействующих специалистов, когда профессионально-личностные мотивы в экстремальной ситуации центрируются вектором единого образа, направления (Анисимова, 1987). В этом случае различные профессиональные обязанности приобретают разный вес и допускают смену ролевых функций членов дежурной смены пожарно-спасательной части.

Коллективизм отражения может приобретать индивидуальный стиль, нацеленный на решение минимизации опасности (Давыдов, 1988). Вместе с тем функция контроля и самоконтроля за общей ситуацией обогащается профессиональным опытом каждого с учетом особенностей выражений, мимики, жестов, интонационных характеристик, особой лексики, непредусмотренной уложениями и стандартами.

Отражение как процесс отношений и взаимодействия, как личностные взаимосвязи определяет групповую деятельность и сплоченность коллектива (Аверьянов, 1984). С позиции надежных характеристик отражения как совместной деятельности ведущую роль играют психические состояния: стрессоустойчивость, готовность к преодолению опасности, активация волевых, умственных и творческих функций, усиливающих инсайт, прогноз, образность, смена алгоритмов, уход от стереотипизации действий, психические воздействие на веру в удачу, в судьбу, в себя, в благополучный исход.

Психическое состояние имеет свойство индуцировать как отрицательное, так и положительное влияние. В экстремальном случае отражение с особой силой формирует «единый» дух, интеллект, мозговой штурм, психическую выдержку как концентрацию доминанты на выходе из экстремальной ситуации.

Коллективизм, интеллектуальность, нравственные резервы, духовные свойства личности, обогащенные профессионализмом, формируют не реактивный ответ, а образы-смыслы, смыслообразующую цель, мотив на победу.

Таким образом, эффективное взаимодействие пожарных в экстремальных ситуациях способствует формированию возможности опережать время развития события (пожара) и оказаться впереди ситуации. Итогом оптимального взаимодействия пожарных является решение противоречий в возникающих ситуациях. Успешность разрешения проблемы в большей степени зависит не от влияния остроты и напряженности ситуации, а от сложности проблемы. Менее эффективно решаются непредвиденные ситуации, потому что они наиболее затруднены. Соответственно более эффективно решаются ситуации, которые были отработаны ранее (на практических занятиях) или встречались в повседневной деятельности.

Литература

Абрамов А.В., Ермилов А.В. Развитие психологических качеств начальника караула пожарной части у курсантов вузов МЧС России // Научный поиск. 2015. – № 2.4. – С.5-6.

Аверьянов А.Н. О природе взаимодействия. М.: Знание, 1984.

Анисимова Т.В. Психологические особенности профессиональных взаимодействий: автореф. дисс… к.психол.н. Л., 1987.

Давыдов Г.А. Социальная и военная психология. М., 1988.

Кисляков П.А., Смолин М.В. Закономерности возникновения опасных и кризисных ситуаций социального происхождения // Социальная безопасность учащейся молодежи: проблемы и технологии обеспечения / отв. ред. П.А. Кисляков. Шуя, 2009. – С.67-69.

Шипилов А.В. Психологические основы взаимодействия офицеров в трудных межличностных ситуациях: автореф. дис. докт. психол. наук. М., 2000.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ К ИНКЛЮЗИВНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ

Авдеева А.П.
Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана, Россия

В статье представлена проблема изучения социально-психологической готовности к инклюзивному образованию лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья.

Ключевые слова: социально-психологическая готовность, инклюзивное образование, студенты с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, мотивационная готовность, интерактивная готовность.

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL READINESS FOR INCLUSIVE EDUCATION

Avdeeva A.P.
Moscow state technical University N. Bauman, Russia

The article presents the problem of studying the social and psychological readiness for inclusive education of persons with disabilities and disability.

Keywords: social and psychological readiness, inclusive education, students with disabilities and limited possibilities of health, motivational readiness, interactive readiness.

Социально-психологическая готовность рассматривается как целостная характеристика личности, которая обеспечивает оптимальное взаимодействие личности в новых контактных группах и коллективах (Коломинский, 1987). Включение личности в новую социальную группу, новые условия взаимодействия являются объектом социально-психологической готовности.

Содержательное наполнение социально-психологической готовности студентов с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья к инклюзивному профессиональному образованию связано с актуализацией компетентности социального взаимодействия. Компетентность социального взаимодействия включает навыки межличностного и межгруппового общения, навыки сотрудничества, толерантности и социально-профессиональной мобильности (Зимняя, 2005). В процессе профессионального становления развитие социально-психологической готовности у

студентов с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью связано с накоплением опыта социального взаимодействия.

Для понимания сущности социально-психологической готовности к инклюзивному образованию у студентов с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью необходимо учитывать уровни развития навыков социального взаимодействия (Кэйвел, 1989). Социальные навыки представляют собой репертуар межличностных поведенческих реакций и являются первым уровнем развития. Более высокий уровень социальной компетентности предполагает владение социальными навыками и когнитивных умений, для понимания смысла социальных ситуаций. Этот уровень развития социальной компетентности представляет собой социальное исполнение как адекватность действий в социальной ситуации. Высший уровень развития навыков социального взаимодействия соответствует социальной адаптивности. Именно на этом уровне развития социальной компетентности человек может и умеет достигать социально и личностно значимых целей.

Формирование и реализация социально-психологической готовности к инклюзивному образованию опосредованы личностными особенностями студентов с инвалидностью и ограничнеными возможностями здоровья; социально-психологическими характеристиками социальной среды (Авдеева, Сафонова, 2008; Станевский, Асламазова, 2003, 2007, 2012; Станевский, Столярова, 2012, 2014; Кулешов, Черненький, 2014; Кулешов и др., 2012).

Социально-психологические характеристики инклюзивной образовательной среды включают: 1) открытость – информационная и коммуникативная, обеспечивающих развитие субъектов, средств и предметов деятельности, идей и технологий в едином образовательном пространстве; 2) инновационность – инклюзивное профессиональное образование должно не только соответствовать современным требованиям, но и носить опережающий характер, позволяющее проектировать и самопроектировать профессиональное и социальное развитие.

Коммуникативное и информационное пространство инклюзивной образовательной среды вуза должна быть ориентирована на развитие у студентов с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья корпоративных норм как стандартов профессиональной деятельности и поведения. Корпоративные нормы определяют принципы социального взаимодействия и межличностного общения. Усвоение студентами с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья корпоративной системы ценностей, способствует формированию у них корпоративной общности как формы социально-психологических связей, которые отражают систему отношений в профессиональной группе: сплоченности, ответственности, взаимопонимание, сотрудничество, соучастия, преданности профессиональным идеалам.

Система формальной и неформальной научной коммуникации в вузе является важнейшим социально-психологическим условием и механизмом формирования социально-психологической готовности у студентов с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья. Научная коммуникация представляет собой взаимодействие, основанное на «субъект-субъектном» типе отношений между преподавателями и студентами; учет потребностей субъектов взаимодействия; применение стиля сотрудничества и преобладание технологий обучения, направленных на развитие творческих и инновационных способностей. Важнейщий принцип образовательной деятельности в МГТУ им. Н.Э. Баумана состоит: 1) в сочетании фундаментальной теоретической подготовки, научно-исследовательской, практической деятельности студентов; 2) осуществление дополнительной социально-профессиональной подготовки. Сочетание фундаментальной подготовки с инновационно-творческой исследовательской деятельностью способствовало формированию в МГТУ им. Н.Э. Баумана с 40-х годов 20 века подготовки из числа лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья инженеров, которые сумели добиться выдающихся профессиональных результатов в передовых областях науки и практики, создать и возглавить уникальные научно-исследовательские коллективы.

Социально-психологическая готовность фокусирует два измерения времени: содержит информацию о наличных и последующих взаимосвязях личности с социальной средой. Социально-психологическая готовность студентов с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью к инклюзивному образованию влияет на успешность взаимодействия с данной контактной группой в настоящих условиях и формирует позитивный сценарий будущего социального и межличностного взаимодействия в профессиональной среде. Становление нового, более сложного уровня готовности, определяющего эффективность взаимодействия с новыми контактными группами и коллективами, успешность ролевого общения, осуществляется в процессе уже достигнутого ранее уровня готовности. Чем выше уровень организации социально-психологической готовности, тем более интегрированы связи личности с социальной средой.

Мотивационный и интерактивный компонент образуют структуру социально-психологической готовности к инклюзивному образованию. Интерактивный компонент связан с развитием коммуникативной компетентности у студентов с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью. Для данных студентов важно научиться публично выступать, представлять результаты своей работы и адекватно оценить коллег; уметь взаимодействовать в команде, решать спорные вопросы, правильно вести себя в конфликтных ситуациях, и т.д. Мотивационный компонент предполагает преодоления чувства неуверенности в социальных контактах, наличие чувства сопричастности к тому, что происходит в группе, коллективе, наличием “мы-чувства”, не основанного на физическом ограничении, фор-

мирование отношения к себе как личности с неограниченными возможностями для самореализации.

Для студентов с ограниченными слуховыми возможностями интерактивная и мотивацаионная готовность к обучению в инклюзивной среде обусловлены развитием речевого потенциала, который определяет направленность, индивидуальное своеобразие и адекватность использования речевых средств. Уровень развития речевого потенциала зависит от речевых способностей и речевых знаний студентов. Речевые способности выступают как внутренний психический механизм, обеспечивающий восприятие и продуцирование речи. Речевые способности характеризуются быстрой и адекватностью речевой реакции в коммуникативной ситуации, полнотой лексического арсенала и вариативностью стилевых особенностей речи.

Речевые знания отражают, во-первых, представления о функциях, видах, стилях, о методах и приемах речевого воздействия, их эффективности в различных ситуациях и по отношению к разным людям. Во-вторых, рефлексивные характеристики, отражающие понимание степени развития у себя тех или иных речевых умений, наиболее эффективных речевых методах и приемах в своем собственном речевом поведении.

Для студентов с высоким уровнем развития речевого потенциала характерны следующие особенности: речь внятная, членораздельная, по звучанию приближенна к норме. Такие студенты хорошо подготовлены и способны воспринимать речь на слух, с ними возможен свободный диалог без помощи жестовой речи, письменной коммуникации и специальных приемов. Их отличает богатый словарный запас, умение использовать в речи оригинальные выражения и т.д. Стиль межличностного взаимодействия с такими студентами не отличается специфическими особенностями по сравнению со студентами, не имеющими слуховых ограничений, как правило, не требует использования специфических коммуникативных приемов.

Студенты со средним уровнем речевого потенциала отличаются относительно внятной и членораздельной речью, но с дефектами звукопроизношения и/или голоса. Речь таких студентов понятна собеседнику, но требует некоторых усилий с его стороны. При коммуникации данные студенты адекватно воспринимают обращенную речь при соблюдении двух условий: во-первых, физического и психологического комфорта – хорошего освещения, отсутствие шума, наличие времени, доброжелательного и внимательного отношения и т.д.; и, во-вторых, - использование собеседником специальных коммуникативных приемов: замедления темпа речи, повтора, парафраза, написания отдельных фраз и предложений. Лексический диапазон ограничен, могут возникать небольшие огрехи при построении фраз и предложений, такие как неправильно поставленное ударение, не всегда адекватно подобранное слово или затруднения при формулировке предложений. Таким образом, следует отметить, что стиль межличностно-

го взаимодействия с данными студентами предполагает наличие временного ресурса, внимательного, терпеливого отношения, активных приемов слушания.

У студентов с низким уровнем речевого потенциала невнятная, нечленораздельная речь. У них наблюдаются множество речевых дефектов, поэтому собеседник понимает устную речь такого студента с большим трудом или совсем не понимает, Общение с такими студентами возможно только на основе жестовой речи или письменной коммуникации. Словарный запас, культура речи таких студентов носят резко ограниченный характер. Имеют место трудности установления грамматических связей между словами и т.д. Стиль взаимодействия с данной категорией студентов основывается на медленном темпе произношения, спокойном, ровном голосе, использовании коротких, простых предложений, применение письменной коммуникации.

Проблема социально-психологической готовности к инклюзивному образованию на современном этапе реформирования высшего образования приобретает новое значение и содержание. Целевые ориентиры парадигмы инклюзивного образования направлены на обеспечение социальной адаптации, социальной компетентности студентов с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

Литература

Авдеева А.П., Сафонова Ю.А. Методические рекомендации по курсу «Практикум по социальным коммуникациям». М.: МГТУ, 2008.

Зимняя И.А. Социально-профессиональная компетентность как целостный результат профессионального образования (идеализированная модель) // Проблемы качества образования. Компетентностный подход в профессиональном образовании и проектирование образовательных стандартов. Кн. 2. Материалы XV Всероссийской научно-методической конференции «Актуальные проблемы качества образования и пути их решения в контексте европейских и мировых тенденций». М.; Уфа, 2005.

Интегрированное профессиональное образование инвалидов по слуху в МГТУ им. Н.Э. Баумана: Сборник научных трудов / под общ. ред. А.Г. Станевского. М., 2000.

Коломинский Я.Л. Пути формирования социально-психологической готовности к труду: некоторые итоги комплексного исследования // Формирование социально-психологической готовности к труду. Сб. научных статей МГПИ им. А.М. Горького. Минск,1987.– С.3-11.

Кулешов Д.С., Черненький В.М. Метод оперативного управления образовательными и реабилитационными ресурсами в условиях инклюзивного высшего профессионального образования // Вестник МГТУ им. Н.Э. Баумана. Сер. Приборостроение. 2014.– № 3. – С.105-115.

Кулешов Д.С., Казаков А.С., Асламазова В.И., Станевский А.Г., Паршин Г.Н. Программа ЭВМ для создания образовательно-реабилитационного паспорта учащегося с ограничениями жизнедеятельности. М.: МГТУ, 2012.

Станевский А.Г., Асламазова В.И. Психолого-медико-социальная реабилитация как необходимый элемент образовательно-реабилитационной программы обучения студентов с проблемами слуха в вузе общего типа // Тезисы Международного симпозиума «Образование через науку». М., 2003.

Станевский А.Г., Асламазова В.И. Особенности психосоматического здоровья инвалидов по слуху и система реабилитационного сопровождения образовательного процесса в условиях интегрированного обучения в МГТУ им. Н.Э. Баумана // Коммуникативные нарушения голоса, слуха и речи. Материалы научно-практ. конференции. СПб., 2007.

Станевский А.Г., Асламазова В.И. Специфика организации безбарьерного доступа к профессиональному образованию лицам с ограниченным слухом // Непрерывное образование лиц с ограниченными возможностями здоровья в государствах-участниках СНГ: достижения, проблемы, перспективы. Международная научная конференция. СПб., 2012.

Станевский А.Г., Столярова З.Ф. Идея и обоснование предметных коррекционных курсов // Психологическая наука и образование. 2012. – №1.

Столярова З.Ф. Обобщенные задачи и технологии предметных коррекционных курсов // Российский научный журнал. 2014. – № 3.

Cavell T.A. Social adjustment, social performance and social skills: A three-component model of social competence // Journal of Clinical Child Psychology. 1990. – №19.– P.111–22.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЭЛИТНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Авдеева А.П.
Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана, Россия

Статья посвящена проблеме изучения социально-психологических характеристик элитных специалистов сфере инженерной деятельности. В работе представлены результаты теоретического и эмпирического исследований мотивационно-смысловых, интеллектуальных, коммуникативных и эмоционально-волевых качеств, определяющих характер социального взаимодействия и межличностного общения элитных специалистов.

Ключевые слова: социально-психологические характеристики, социальный тип личности, элитные специалисты, социальное взаимодействие, межличностное общение.

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF ELITE SPECIALISTS

Avdeeva A.P.
Moscow state technical University N. Bauman, Russia

The article is devoted to the problem of studying the social and psychological characteristics of elite specialists in the sphere of engineering activity. The paper presents the results of theoretical and empirical studies of the motivational and semantic, intellectual, communicative and emotional and volitional qualities that define the character of social interaction and interpersonal communication of elite specialists.

Keywords: social and psychological characteristics, social type of personality, elite specialists, social interaction, interpersonal communication.

Выявление социально-психологических характеристик элитных специалистов – это решение проблемы выявление типичных характеристик, психологического облика профессиональной группы, «психологического склада» группы, социального типа личности. Методологическим ориентиром для решения этой задачи послужило положение о том, что типичные черты «представителей определенной социальной группы существуют объективно, поскольку они проявляются в реальной деятельности группы» (Андреева, 1994, с.155).

На международном симпозиуме «Элитное техническое образование» были сформулированы определяющие признаки элитного технического специалиста (2003). К ним были отнесены пять важнейших характеристик: 1) способность к точным наукам, талант, изобретательность; 2) фундаментальное образование и приобретенное на этой базе умение логически мыслить, рассуждать и вычислять на уровне, который достигнут в области точных наук; владение современными компьютерными технологиями, методами математического моделирования и натурного экспериментального макетирования сложных систем и технологических процессов, включая нелинейные динамические; 3) умение ставить и решать технические и технологические проблемы, доводить разработки до совершенства, обеспечивать их конкурентоспособность; 4) способность к инновационной деятельности на базе междисциплинарного образования и культуры, умение доводить новые разработки до полного внедрения в производство и привлекать инвестиции; 5) высокая гуманитарная культура, позволяющая понимать, оценивать и учитывать интересы партнеров и конкурентов, в том числе зарубежных, владение иностранными языками, умение работать в команде.

К отличительным особенностям элитных специалистов в сфере техники и технологии также относят наличие управленческого потенциала,

инновационно-творческая активности и направленности на карьерное продвижение (Похолков, Агранович, 2007; Козлова, Пусев, 2006; Добряков 2001). Профессиональная деятельность элитных специалистов, являясь по своей сути инновационной, требует инновационного типа личности и стиля мышления, поведения и реагирования в социально-профессиональной среде. Инновационность является социально-психологической основой, обеспечивающей направленность на достижение успеха и активность элитных специалистов в условиях неопределенности профессиональной деятельности и социально-профессиональной среды.

На основе проведенного теоретического анализа и эмпирического исследования (Авдеева, 2014) были выделены мотивационно-смысловые, коммуникативные, интеллектуальные и эмоционально-волевые характеристики элитных специалистов. В группу мотивационных характеристик были включены: мотивы профессиональной деятельности, личностные смыслы, цели и ценностные ориентации. Доминирующими мотивационными характеристиками элитного специалиста в сфере техники и технологии является инновационно-творческая направленность, в основе которой лежит потребность в творчестве - стремление к открытиям, инновациям, самореализации. Эта базовая потребность в структуре личности элитного специалиста в сфере техники и технологии неразрывно связана с потребностями в личностно-профессиональном развитии. Миссия данных специалистов связана с формированием в обществе имиджа отечественного инженерно-технического корпуса, они выступают носителями профессиональных ценностей, корпоративной культуры: задают социальные критерии профессионализма, социально-профессиональные ориентиры и нормы профессиональной деятельности, профессионального общения

Мотивационные характеристики: самореализация, стремление к реализации своего творческого потенциала в профессиональной деятельности; саморазвитие, направленность на постоянное личностное и профессиональное развитие; мотивация достижения, ориентация на достижение высоких результатов в своей деятельности, направленность на расширение сфер деятельности; корпоративность, готовность формировать организационные и профессиональные нормы; творческая инициативность, стремление самостоятельно принимать решения и действовать; самому выдвигать идеи, намечать пути их воплощения.

Основополагающими коммуникативными характеристиками элитных специалистов в сфере техники и технологии являются лидерство. Важнейшая организационно-коммуникативная функций элитного специалиста состоит в управлении творческими коллективами, организации командной работы. Основные социально-психологические функции лидера состоят в организации целенаправленного и эффективного межличностного взаимодействия, а также в обеспечении раскрытия и реализации творческого потенциала других людей.

Сущностные характеристики инновационно-творческой активности элитных специалистов в сфере коммуникаций раскрываются через определение творчества Я.А. Понаморева (Понаморев, 1976) как взаимодействия, ведущего к развитию. Элитный специалист в области техники и технологии как эффективный инновационный лидер должен обладать высоким уровнем развития коммуникативной креативности, которая определяется как способность субъекта к созиданию в процессе межличностного общения.

Коммуникативные характеристики: социальная открытость, способность воспринимать новое (направления, подходы, идеи, ценности, опыт); коммуникабельность, общительность, умение говорить и слушать, активность в установлении социальных контактов; лидерство, способность организовать совместную деятельность и регулировать межличностные отношения в группе, представлять свою группу во внутренней и внешней среде.

Важнейшим условием развития и реализации творческого потенциала профессионала являются эмоционально-волевые качества, которые обеспечивают высокий уровень стрессоустойчивости специалиста экстракласса, сформированность у него навыков самообладания, выдержки, умений снимать психическую напряженность. Интегральным качеством в группе эмоционально-волевых характеристик является инновационно-творческая адаптивность (гибкость) как социально- психологическая готовность элитных специалистов к самоизменениям, функциональным и социально- организационным переменам.

Эмоционально-волевые характеристики: самоконтроль, умение контролировать свои эмоции и поведение; самоэффективность, уверенность в себе и своих силах, готовность и умение решать неординарные задачи, упорное стремление достичь поставленных целей; гибкость, способность оперативно реагировать на изменяющиеся условия, реально оценивать обстоятельства, адаптироваться к ним, не меняя, при этом принципиальных позиций; работоспособность, способность длительно выполнять работу с высокой эффективностью, постоянная включенность в работу, высокий уровень поведенческой активности.

Высокий уровень развития интеллектуальных способностей определяют успешность деятельности профессионала в качестве элитного специалиста. Важнейшей интеллектуальной характеристикой элитных специалиста в сфере техники и технологии является креативность мышления как общая способность к творчеству (Дружинин, 2001). Креативность в профессиональной деятельности элитных специалистов проявляется в быстроте, оригинальности мышления и решения проблемных ситуаций и задач, в богатом воображении, умении детализировать образ проблемы. Отличительными свойствами творческого мышления элитных специалистов являются способность находить множество разных вариантов решения при

одних и тех же условиях, а также способность находить непротиворечивые решения в противоречивых ситуациях. Креативность как важнейшее профессионально-важное качество элитного специалиста в сфере технике и технологий проявляется в новаторском подходе к профессиональной деятельности, создании и применение новых способов выполнения профессиональных задач, создании оригинальных решений и технологий.

Интеллектуальные характеристики: интеллектуальность, высокий уровень развития вербального и невербального интеллекта, владение специальными знаниями, умениями, навыками; стратегичность мышления, способность к антиципации, развитое аналитическое и абстрактное мышление, владение оперативными и концептуальными схемами мышления; эрудированность, высокий уровень культуры, осведомленность в различных сферах, широта взглядов, интересов и знаний; креативность, гибкость, неординарность мышления, способность продуцировать новые технические решения, идеи, технологии.

Таким образом, в совокупность мотивационных, эмоционально-волевых, коммуникативных и интеллектуальных качеств обеспечивают реализацию субъет-субъектных и субъект-объектные отношений элитных специалистов в социально-профессиональной среде. Многоролевой социально-профессиональный диапазон «стратег», «руководителя команд», «предприниматель», «новатор», «эксперт-консультант» отражает содержательное наполнение социального взаимодействия и характер межличностного общения элитных специалистов.

Литература

Авдеева А.П. Психологическая концепция профессиональной элитарности в сфере инженерной деятельности. М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2014.

Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Наука, 1994.

Добряков А.А. Психолого-педагогические основы подготовки элитных специалистов как творческих личностей. М.: Логос, 2001.

Дружинин В.Н. Когнитивные способности: структура, диагностика, развитие. М.: ПЕР СЭ; СПб.: ИМАТОН-М, 2001.

Козлова Н.В., Пусев Д.В. Управленческие способности как критерий компетентности современного специалиста // Сибирский психологический журнал. 2006. – № 23.

Пономарев Я.А. Психология творчества М.: Наука, 1976.

Похолков Ю.П., Агранович Б.Л. Опережающая подготовка элитных специалистов и команд профессионалов мирового уровня в области техники и технологий. // Инженерное образование. 2007. – № 4. – С.4-10.

Элитное техническое образование: Труды международной конференции в рамках симпозиума. Томск: Изд-во ТПУ, 2003.

ДИНАМИКА СМЫСЛОЖИЗНЕННЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СТУДЕНТОВ ВУЗА

Акимова Н.Н.
Российский государственный социальный университет, Москва

Рассмотрена покурсовая динамика смысложизненных ориентаций студентов вуза. Определены «точки» кризисов профессионального развития в процессе обучения в вузе. Покурсовая динамика параметров смысложизненных ориентаций студентов вуза не является линейной, а характеризуется снижением компонентов смысла жизни на 3 и 5 курсах обучения. Проявление профессионального кризиса на этих курсах имеет качественное отличие.

Ключевые слова: смысл жизни, смысложизненные ориентации студентов, кризис профессионального развития

THE DYNAMICS OF LIFE-MEANINGFUL ORIENTATIONS OF STUDENTS

Akimova N.N.
Russian State Social University, Moscow

The article considers changes of the meaning of life training courses of the students of the University. The crises of professional development of University students are identified. Dynamics of life-meaningful orientations of University students is not linear. Indicators of the meaning of life are reduced by 3 and 5 courses. The professional manifestation of the crisis in these courses has a qualitative difference.

Keywords: meaning of life, life-meaningful orientations of students, crisis of professional development.

Проблема смысла жизни относится к числу междисциплинарных, так как смысл жизни является одной из традиционных проблем философии и теологии, художественной литературы, в которых он анализируется преимущественно с содержательной стороны: в чем состоит смысл жизни, какой смысл жизни можно считать истинным, добрым, достойным. В психологической литературе также подчеркивается огромная значимость для человека психологического феномена смысла жизни. В психологии смысл жизни изучается преимущественно под углом зрения того, как и под влиянием каких факторов происходит формирование смысла жизни в индивидуальном развитии, и как сформировавшийся смысл жизни или его отсутствие влияет на жизнедеятельность и сознание личности (Братусь, 1998). Смысл жизни психологами определяется как «более или менее адекватное

переживание интенциональной направленности собственной жизни», «концентрированную описательную характеристику наиболее стержневой и обобщенной динамической смысловой системы, ответственной за общую направленность жизни субъекта как целого» (Братусь, 1998, с.256), «генеральная линия жизни, задающая высокую планку активной жизнедеятельности человека, помогающая ему не сломаться на крутых виражах судьбы, максимально использовать собственные резервы, направляя их на пре образование обстоятельств и собственной личности» (Саитбаева, 2000, с.35). Для С.Л. Рубинштейна смысл человеческой жизни – быть источником света и тепла для других людей, быть преобразователем жизни, выкорчевывать из нее всякую скверну и непрерывно совершенствовать жизнь (Рубинштейн, 1989). Б.С. Братусь размышляет о смысле жизни как о насущной потребности, которая зиждется на фундаментальном противоречии между ограниченностью (смертностью) индивидуального бытия и универсальностью родовой сущности человека (Братусь, 1998).

В теории В.Франкла (Франкл, 1990) понятие смысла жизни занимает центральное место. Стремление к поиску и реализации человеком смысла жизни В. Франкл рассматривает как врожденную мотивационную тенденцию, присущую всем людям и являющуюся основным двигателем поведения и развития личности. Отсутствие смысла выступает причиной многих психических заболеваний, в том числе специфических «ноогенных неврозов», и разных видов отклоняющегося поведения (Франкл, 1990). Как указывает Д.А. Леонтьев (Леонтьев, 2003), то, что придает жизни смысл, может лежать и в будущем (цели), и в настоящем (чувство полноты и насыщенности жизни), и в прошлом (удовлетворенность итогами прожитой жизни).

Таким образом, характеризуя смысл жизни, исследователи выделяют его позитивное влияние на жизнь человека и становление его личности. В.Э. Чудновский (Чудновский, 2003) определяет два значения смысла жизни как психологического феномена: 1) суть, главное, основное в дан ном предмете, явлении; 2) личностная значимость для человека этой сути, это го главного, основного. Феномен смысла жизни включает в себя оба эти значения, причем суть, главное доминирует над неглавным, второстепенным. Но определение смысложизненной «доминанты» лишь один аспект процесса поиска смысла жизни. Очень важно установить, насколько данная доминанта «продуктивна», в какой мере она способствует позитивному развитию личности. В этой связи целесообразно иметь в виду адекватность смысла жизни как одну из основных его характеристик.

Вопрос о том, как человек находит свой смысл, как смысл жизни влияет на развитие личности является актуальным и для понимания психологического аспекта процесса профессионального развития. Невозможно переоценить роль образования в нахождении смысла человеческого существования. Разные авторы сходятся во мнении о том, что образование час-

то вносит свою лепту в экзистенциальный вакуум, что оно мало приспособлено к решению задач научить человека самостоятельно искать и находить смысл своей жизни. В связи с этим, как отмечает Э.Р. Саитбаева, «оправданными являются суждения о том, что образование должно стать сферой, в которой наряду с передачей культурных образцов должны создаваться прецеденты и образцы самоопределения, передаваться способы самоопределения, опирающегося на рефлексию деятельности и ее последствий» (Саитбаева, 2000). Данное суждение в полной мере можно отнести и к профессиональному обучению в вузе. Именно обучение в вузе, как начальный этап профессионализации (выбор сферы деятельности, поиск своего места в профессиональном сообществе, социальная адаптация и самореализация как эффективно работающего члена общества) трактуется исследователями как ключевой, зачастую определяющий весь ход дальнейшей профессиональной жизни человека.

Организация и методики исследования. Целью нашего исследования явилось изучение динамики смысложизненных ориентаций студентов вуза. Гипотеза исследования: количественная и качественная выраженность смысложизненных ориентаций имеют особенности у студентов различных курсов (1-5). Испытуемыми явились студенты очного отделения психологического факультета университета Российской академии образования (Рубцовский филиал). Исследование проводилось на протяжении 4 лет обучения с помощью лонгитюдного метода, дополнительно в исследовании принимали участие студенты с 1 по 5 курс очного отделения. Для определения динамики составляющих смысла жизни нами использовался тест смысложизненных ориентаций Д.А. Леонтьева.

Результаты. Результаты лонгитюдного исследования средних арифметических значений основных параметров теста СЖО у студентов представлены в табл. 1.

Таблица 1. Средние значения смысложизненных ориентаций

	Цели		Процесс		Результат		Локус контроля		Локус контроль жизнь		Общий показатель осмысленности жизни	
	$\bar{X}$	σ	$\bar{X}$	σ	$\bar{X}$	σ	$\bar{X}$	σ	$\bar{X}$	σ	$\bar{X}$	σ
1 курс	33,0	2,8	34,0	3,1	27,0	10,0	22,1	3,8	30,9	3,8	106,0	11,2
2 курс	34,8	3,7	34,7	4,9	27,9	3,7	23,2	4,4	32,8	4,9	111,5	14,3
3 курс	32,7	3,1	33,4	4,3	27,5	5,4	20,8	4,4	30,5	6,1	105,8	18,9
4 курс	32,9	2,9	33,0	3,7	26,6	4,1	22,9	3,8	30,7	3,1	107,9	11,7

Общая осмысленность жизни наиболее низким уровнем характеризуется на 3 курсе. Именно третий курс обучения в вузе характеризуется ис-

следователями как наиболее переломным, связанным с возникновением кризиса «ревизии профессионального выбора» (Саитбаева, 2000).

При определении различий между замерами на одной и той же группе испытуемых использовался критерий Фридмана. Значимые различия выявились по шкале «локус контроль Я» (,017). Наиболее низкие показатели по этой шкале характерны для третьего курса. Полученные результаты были дополнены данными, полученными методом поперечных срезов. Испытуемые студенты с 1 по 5 курс в количестве 125 человек Психологического факультета (табл. 2).

Таблица 2. Средние значения по тесту смысложизненных ориентаций на разных курсах обучения (очная форма обучения)

	Цели	Процесс	Результат	ЛК Я	ЛК жизнь	ОЖ
1 курс	34,1	33,6	26,6	22,8	31,7	107,7
2 курс	35,8	33,9	27,3	23,0	33,1	116,6
3 курс	32,5	33,1	27,0	21,5	31,0	106,1
4 курс	33,6	33,5	26,8	22,5	32,3	109,1
5 курс	32,5	33,9	27,7	22,7	32,6	108,3

Определены значимые различия между курсами по шкалам теста с помощью критерия Манна-Уитни. Были выявлены значимые различия между 2 и 3 курсом по шкале локус контроля Я (0,050); между 3 и 5 курсами по шкалам Локус контроля Я (0,028), локус контроля жизнь (0,039); между 1 и 5 курсами по шкале локус контроля жизнь (0,049).

Средние значения позволяют проследить некоторые тенденции в изменении переживания времени, локусов контроля у студентов очной формы обучения. Студенты 1, 2 и 4 курсов в большей мере ориентированы на цели в жизни, что и придает жизни осмысленность, направленности и перспективу. У студентов этих же курсов также высокие показатели осмысленности жизни, что говорит об удовлетворенности жизнью в целом на данных этапах обучения. Значения по шкалам «локус контроль Я» и «локус контроль жизнь» на данных периодах обучения позволяют сделать вывод о том, что студенты имеют представление о себе как о сильной личности, обладающей свободой выбора (Акимова, 2010).

Наиболее высокие показатели по шкалам, определяющим осмысленность жизни (цели, процесс, локус контроль Я, локус контроль жизнь, общая осмысленность жизни) обнаруживаются на 2 курсе о/о. Данный факт, по-видимому, определяется наличием новой социальной роли у молодого человека – студента вуза, успешной адаптации к новой деятельности, что способствует переживанию спектра положительных эмоций (Акимова, 2010).

Низкие значения по всем шкалам СЖО отмечаются на 3 курсе. Наблюдается также снижение показателей осмысленности жизни, что возможно связано с переживанием противоречий по поводу выбора профес-

сии, а также, как отмечает А.В. Серый, с надвигающейся проблемой своего будущего, с проблемой самоопределения (Серый, 2003). На этом этапе обучения многие студенты испытывают определенное разочарование и считают, что они не получили в полном объеме того, чего они ждали от учебы, от жизни (Серый, 2003). Возможно по этой причине направленность у студентов 3 курса преобладает на процесс жизни, на переживание настоящего.

Общая удовлетворенности жизнью у студентов 5 курса снижаются по сравнения с 4 годом обучения в результате уменьшения ориентации на цели в жизни. Студенты последнего года обучения в большей мере ориентированы на ценностное переживание настоящего, осмысление самореализации, имею при этом представления о себе как о сильной личности, способной контролировать свою жизнь. Именно переживание близости момента перехода на новый этап профессионального самоопределения, предстоящая трудовая деятельность делает переживание настоящего как ценности, наполняет его смыслом (Акимова, 2010).

Полученные нами результаты в некоторой мере согласуются с результатами исследования, проведенного А.В. Серым. Им выявлены преобладающие типы актуального смыслового состояния (АСС) у студентов разных курсов и показана неравномерность их формирования и развития в процессе вузовского обучения (Серый, 2003).

Результаты исследований показали, что у студентов 1, 4, 5 курсов наблюдается рост показателей по восьмому типу АСС, который свидетельствует об «ощущении того, что прошедший отрезок жизни был продуктивным и осмысленным, процесс жизни в настоящем воспринимается как интересный, эмоционально насыщенный, а осмысленность целей будущего придает всей жизни человека осмысленность, направленность и временную перспективу» (Серый, 2003, с.164).

На 3 курсе наблюдается резкое снижение показателей по восьмому типу АСС. Автор данный факт характеризует как «пик определенной кризисной ситуации, в основе которой лежат возрастные, личностные и социальные предпосылки смысложизненного характера переживаний» (Серый, 2003, с. 191).

Таким образом, установлено, что покурсовая динамика параметров смысложизненных ориентаций студентов вуза не является линейной, характеризуясь снижением величин мотивационно-смысловых образований на 3 и 5 курсах обучения. Это свидетельствует о проявлении «кризиса», связанного с личностно-профессиональным самоопределением. По-видимому, существует взаимозависимое снижение величин некоторых смысловых образований, отнесенных к настоящему времени, и отсутствием уверенности в будущем, в ценности прошлого, в способности контролировать свою жизнь.

Важной задачей высшего образования помимо передачи знаний и умений (информирования) является также формирование личности профессионала, что подразумевает необходимость обращения к смысловой сфере личности обучаемого. Анализ смысложизненных ориентаций направленности личности важен в оценке эффективности профессионального образования, обучения профессии в вузе. Учет динамики, временного аспекта смысложизненных ориентаций поможет увидеть реальную картину образовывания личности, формирования личности профессионала, профессионального мышления.

Литература

Акимова Н.Н. Мотивационно-смысловые образования личности студентов вуза // Сибирский психологический журнал. 2010. – №35. – С.14-16.

Братусь Б.С. Аномалии личности. М.: Мысль, 1998.

Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. М.: Смысл, 2003.

Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: в 2т. Т.2. М.: Педагогика, 1989.

Серый А.В. Структурно-содержательные характеристики системы личностных смыслов // Сибирская психология сегодня: Сборник научных трудов. Вып 2. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2003. – С.213-225.

Саитбаева Э.Р. Теоретические основы самоопределения педагога-профессионала: монография. М.: Прометей, 2000.

Чудновский В.Э. Психологические составляющие оптимального смысла жизни. // Вопросы психологии. 2003. – №3. – С.3-15.

Франкл В. Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСТАНОВКИ ХРИСТИАН И МУСУЛЬМАН В СОВРЕМЕННОМ КРЫМУ

Андреев А.С.

Крымский инженерно-педагогический университет, Симферополь, Россия

Работа посвящена исследованию социально-психологических установок в отношении единоверцев и иноверцев у христиан и мусульман, проживающих в современном Крыму. Рассмотрены установки Священных Писаний (Библия и Коран).

Изложены результаты пилотажного исследования на основе письменного интервью. Сформулированы основные выводы.

Ключевые слова: социально-психологическая установка, межрелигиозные отношения, христиане, мусульмане, современный Крым.

ATTITUDES OF CHRISTIANS AND MUSLIMS IN THE CONTEMPORARY CRIMEA

Andreyev A.S.
Crimean Engineering and Pedagogical University, Simferopol, Russia

The paper is devoted to the study of attitudes toward co-religionists and believers of other religions for Christians and Muslims in the modern Crimea. The attitudes concerning the other religions in the Bible and in the Koran are considered. The results of a pilot investigation on the basis of a written interview are presented. The basic conclusions are formulated.

Keywords: attitude, cross-religious relations, Christians, Muslims, the contemporary Crimea.

ВВЕДЕНИЕ. На протяжении всей обозримой истории человечества религия была одним из важнейших регуляторов социальных отношений. В Крыму во все времена проживало одновременно множество народов. И в настоящее время Крым остается поликультурным, многонациональным и мультирелигиозным. По результатам переписи населения 2014 года в Крыму были зарегистрированы 1362 религиозные организации пятидесяти конфессий и религиозных направлений (Религии Крыма); действовало более 1330 религиозных общин, 9 духовных учебных заведений (Религии Крыма). Что же стоит за этими цифрами, какие религии исповедуют крымчане? К традиционным конфессиям Крыма относят православие, ислам суннитского толка, иудаизм, караимизм, а также католичество и армянское апостольское христианство. В современном Крыму существует также ряд исторически не традиционных для Крыма конфессий. Некоторые из них даже не отражены в переписи. Последним посвящена наша публикация (Андреев, 2016).

Данная статья посвящена отношению к иноверцам представителей наиболее распространенных в Крыму религий: православного христианства и ислама суннитского толка. Мы рассмотрим отношение к иноверцам, принятое в этих церковных традициях, а также наблюдающееся у современных верующих Крыма.

ИССЛЕДОВАНИЕ ОТНОШЕНИЯ К ИНОВЕРЦАМ. В своем исследовании мы, в соответствии с принятой в отечественной социальной психологии традицией (см., например, Андреева, 2012), рассматриваем следующие стороны отношений: перцептивную (эмоциональный аспект отношений), когнитивную (познавательный аспект отношений) и интерактивную (деятельностный аспект отношений). Сначала мы рассмотрим религиозные предписания, а затем – установки современных верующих крымчан, на которых строятся реальные человеческие взаимоотношения.

А. Предписания священных книг. 1. ХРИСТИАНСТВО. Библия обращает особое внимание на сохранение чистоты христианкой веры и предостерегает от смешения своей веры любыми проявлениями язычества. Запрещение религиозного общения с иноверцами содержится в 7-м, 65-м и 71-м Апостольских правилах, а также в 29, 37 и 38-м канонах Лаодикийского Собора (Цыпин, 1994).

Святые отцы рассматривают два источника духовного познания: естественное откровение и сверхъестественное (Цыпин, 1994). Естественное откровение является человеку в тварном мире и является источником духовности для других (языческих) религий. Однако для спасения души его недостаточно и необходимо ее приобщение к сверхъестественному откровению. Последнее представляет собой исключительно Священное Писание Ветхого и Нового Заветов. Приобщение к нему осуществляется через Христа. Сам Христос говорит: «Я есмь путь, истина и жизнь. Никто не приходит к Отцу, как только через Меня» (Ин. 14, 6). При буквальном понимании этих слов отвергается суждение, согласно которому верующие самых разных религий поклоняются «одному Богу» и идут к Нему разными путями. Такое суждение возможно только при восприятии образа Христа в качестве метафоры, символа, например, любви, принятия (терпения) и сострадания. Однако в пользу буквального понимания говорят многие высказывания Христа. Например: «Кто будет веровать и креститься, спасен будет; а кто не будет веровать, осужден будет» (Мр. 16, 16). Поэтому души представителей других религий спастись не могут. На этом основании интерес к иным религиям не поощряется: проку от этого быть не может, а риск впасть в искушение имеется. Такова установка, связанная с коммуникативным аспектом общения, обусловленным обменом информацией. При этом христианам предписывается доброжелательное отношение к иноверцам. Это – эмоциональный аспект отношения, связанный с перцептивной стороной общения. Что касается интерактивной стороны общения, то православным христианам не возбраняется трудовое и бытовое взаимодействие с иноверцами, однако запрещается вступление в брак не только с иноверцами (т.е. представителями других религий), но и с инославными (представителями других христианских конфессий), поскольку это создает риск, во-первых, разрушения брака, во-вторых, потери своей веры, в-третьих – утраты веры детьми и внуками (Щукин, 2016).

2. ИСЛАМ. Ислам признает, что на земле существует множество религий, и дает человеку право выбирать путь, который он считает истинным. Отношение Пророка Мухаммеда к другим религиям лучше всего можно описать аятом: «Вам — ваша вера, мне же — моя!» (Коран, 1993, 109:6).

В мусульманском обществе также изначально гарантировалась защита жизни иноверцев. Пророк сказал: «Всякий, кто убьет человека, заключившего мирный договор с мусульманами, никогда не почувствует

аромата Рая» (Муслим). Коран высказывает особое уважение к другим монотеистическим (авраамическим) религиям. Иудеи («яхуди») и христиане («насара», «масихи») называются также «ахль уль-Китаб», т.е. «люди Писания (Книги, Послания)». К «людям Писания» должно быть дружелюбное отношение. Мусульманам предписано верить во все священные Писания и посланников Аллаха, и без этого их у них не будет истинной веры в Аллаха: «Скажите: Веруем мы в Аллаха и в то, что ниспослано было Аврааму, Исмаилу, Исааку, Иакову и потомкам их, в то, что даровано было Моисею и Иисусу и что даровано было пророкам Господом их. Не проводим мы никакого различия между ними и предаемся Ему» (Коран, 1993, 2:136).

Информация о других религиях в большинстве случаев не должна вызывать интереса у мусульман и может вызвать негативное отношение при опасении, что она может принести вред мусульманской вере. Большинство мусульман открыто к бытовому и профессиональному сотрудничеству с иноверцами. Браки с иноверцами не поощряются.

На основе вышесказанного можно заключить, что в христианстве и исламе проповедуется сходное отношение к иноверию: отсутствие интереса Коммуникативная сторона общения), доброжелательность при отсутствии угрозы для себя и своей веры (перцептивная сторона общения) и готовность к бытовому и профессиональному сотрудничеству наряду с запретом смешанных браков (интерактивная сторона общения).

Б. Пилотажное исследование. Нами было проведено пилотажное исследование, предваряющее запланированное масштабное исследование. Для проведения исследования была сделана анкета, состоящая из 6 вопросов, связанных с отношением к различным религиям и верующим. Вопросы направлены на выявление эмоционального отношения (нравится ли данная религия? Хорошо ли быть в браке с ее носителем (носительницей?), познавательного интереса (интересна ли данная религия?) и сферой взаимодействия с иноверцами (сотрудничество, вступление в брак, оказание помощи) а также практическое удобство данной религии. Наряду с традиционными для Крыма авраамическими религиями (христианство, ислам и иудаизм) в анкете присутствуют буддизм и атеизм. Атеизм мы рассматриваем как веру в отсутствие бога. Он довольно широко распространен в Крыму. Буддизм, в настоящее время широко распространяющийся по планете, в Крыму присутствует, скорее, как область интересов, хобби некоторых крымчан, чем как религиозная вера.

В пилотажном исследовании было опрошено 40 христиан (11 мужчин и 29 женщин) и 44 мусульманина (12 мужчин и 32 женщины). Отношение к религиям и верующим оценивалось по 7-балльной шкале (-3; -2; -1; 0; 1; 2; 3) от явно негативного (-3) до явно позитивного (3). Ниже приведены средние по выборкам значения в баллах.

Опрошенным христианам нравится христианство (2,78 балла); небольшие симпатии они испытывают к исламу и буддизму (1,06 и 1,0 бал-

лов соответственно). Симпатии к иудаизму (0,64) и к атеистам (0,33) выражены еще меньше. Интерес ко всем религиям, в том числе и к своей, выражен слабо: христианство – 1,08; иудаизм – 1,17; буддизм – 1,08; атеизм – 0,44; ислам – 1,08. Готовность к сотрудничеству с единоверцами довольно велика – 2,17. По отношению к иноверцам она выражена заметно слабее: с мусульманами – 1,67; с буддистами – 1,61; с иудеями – 1,53; с атеистами – 1,31. Желательность брака с единоверцами выражена средне (1, 94), с иноверцами – весьма низко: с буддистами и иудеями – по 0,50; с мусульманами – 0,11; с атеистами – 0,06. Христиане готовы помогать единоверцам – 2,53, а также иудеям (1,94), мусульманам (1,81), буддистам (1,72) и атеистам (1,58). Удобство различных вероисповеданий для практической жизни оценивается христианами следующим образом: христианство – 1,72; ислам – 1,11; атеизм – 0,89; буддизм – 0,81; иудаизм – 0,61.

При исследовании мусульман получены следующие результаты. Мусульманам очень нравится ислам (2,86). В некоторой степени нравятся христианство – 1,23; буддизм (1,09); иудаизм (0,95). К атеизму у мусульман обнаружено практически равнодушное отношение (0,05). Высоко выражен интерес к исламу – 2,59. Интерес к другим религиям выражен следующим образом: буддизм – 1,52; иудаизм – 1,27; христианство – 1,23. Интерес к атеистическому мировоззрению низок – 0,59. Готовность к сотрудничеству проявилась следующим образом: с мусульманами – 2,73; с христианами – 1,00; с буддистами – 0,68; с иудеями – 0,55; с атеистами – 0,31. Дана высокая оценка бракам с единоверцами – 2,50 – и низкая – с атеистами: 0,38. К бракам с иноверцами мусульмане проявляют не очень выраженное негативное отношение: с буддистами – -0,14; с христианами – -0,18; с иудеями – -0,27. Готовность мусульман к оказанию помощи единоверцам высокая (2,55), иноверцам – умеренная: христианам – 1,45; буддистам – 1,41; иудеям – 1,27; атеистам – 1,18. Удобной для практической жизни верой мусульмане считают ислам (2,68). Удобство остальные религии оценивается ими следующим образом: иудаизм – 0,68; христианство – 0,64; буддизм – 0,45; атеизм – 0,36.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Подводя итог полученным результатам проведенного пилотажного исследования, несмотря на ограниченность использованной выборки, можно сделать следующие выводы. И христиане, и мусульмане в Крыму относятся к друг другу лучше, чем к большинству прочих иноверцев: им нравится религия друг друга (ислам христианам – на 1.06 балла из трех возможных, христианство мусульманам – на 1,23 балла); готовность сотрудничества христиан с мусульманами – 1,67; мусульман с христианами – 1,0. Крымские христиане готовы прийти на помощь мусульманам (1.81 балл) (иудеям – на 1,94 балла), а мусульмане готовы помочь христианам на 1,45 балла (больше, чем остальным иноверцам). И христиане, и мусульмане Крыма для вступления в брак выбирают единоверцев (христиане – 1,94 балла, мусульмане – 2,50 балла) и предпочитают

не вступать в брак с иноверцами (не более 0,50 баллов у христиан и слабо выраженный негатив у мусульман). Мусульмане считают свою веру единственной удобной религией; христиане также считают свою веру практически наиболее удобной, однако отличие в оценке удобства своей веры от других не столь выражено, как у мусульман. И христиане, и мусульмане относятся к атеистам более сдержанно, чем к иноверцам. Ни христиане, ни мусульмане в среднем практически не проявили негативного отношения к иноверцам (хотя у отдельных респондентов оно встречалось). В средних значениях отрицательные значения встретились лишь у мусульман в отношении к бракам с иноверцами, да и они не превышали по абсолютной величине 0,27 балла. Примечательно, что буддизм, не относящийся к авраамическим религиям, вызывает у христиан и мусульман примерно ту же степень принятия, что и авраамические религии.

На основе вышесказанного можно сделать вывод о толерантном отношении крымских христиан и мусульман друг к другу и другим иноверцам. Безусловно, для проверки изложенных результатов требуются дальнейшие исследования, связанные, прежде всего, с увеличением выборок. Кроме того, интересно было бы рассмотреть прочие религии, а также – отдельные конфессии. Все это мы планируем осуществить в ближайшем будущем.

Литература

Андреев А.С. Нетрадиционные религии в Крыму: психологические аспекты // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. Серия «Психология. Педагогика». 2016. – № 3 (в печати).

Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Аспект Пресс, 2012.

Коран. Перевод смыслов и комментарии Валерии Пороховой / гл. ред. д-р Мухаммед Шейх Саид Аль Рошд. М.: Аюрведа, 1993.

Религия Крыма. 2016. URL: http://vkrumy.com/religija-kryma

Цыпин В. Церковное право. М.: Издательство МФТИ, 1994.

Щукин С. О браках с иноверцами. О браках с инославными. 2016. URL: http://azbyka.ru/o-brakax-s-inovercami#o_brakah_s_inoslavnymi

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ДОВЕРИЯ

Антоненко И.В.

Московский государственный университет дизайна и технологии, Россия

Доверие – это встречное эквивалентное метаотношение субъекта к объекту, основанное на предсказуемости им объектной позитивности или негативности, обусловливающих успешность или неуспешность деятельности субъекта. Основные составляющие структурной модели доверия: субъект и объект доверия, отношение доверия, деятельностное содер-

жание доверия, функциональный орган доверия, субъектные, объектные, средовые и ситуационные факторы доверия, ситуация доверия, социально-психологический механизм доверия, характеристики доверия как отношения, характеристики доверия как функционального органа, перцептивное, интерактивное и коммуникативное содержание доверия и социально-психологические функции доверия. Доверие формируется в онтогенезе в норме как избирательное психическое образование, которое проявляется по отношению к каждому значимому объекту как определенная мера, степень доверия (недоверия).

Ключевые слова: Доверие, субъект доверия, объект доверия, функциональный орган доверия, факторы доверия.

SOCIAL PSYCHOLOGY OF TRUST

Antonenko I.V.
Moscow state university of design and technology, Russia

The trust is a counter-directed equivalent meta-relationship of the subject to the object, based of the predictability of the object's positivity or negativity, which are the conditions of subject's activity success or failure. The main elements of the structural model of trust: subject and object of trust, relationship of trust, activity-based content of trust, functional organ of trust, subject-based, object-based, environmental and situational factors of trust, situation of trust, social-psychological mechanism of trust, characteristics of trust as a relationship, characteristics of trust as a functional organ, perceptive, interactive and communicative content of trust, and social-psychological functions of trust. The trust evolves in normal ontogenesis as a selective mental formation, which manifests itself in relation to each significant object as a certain level or a degree of trust (distrust).

Keywords: trust, subject of trust, object of trust, functional organ of trust, factors of trust.

Среди многих сил, которые действуют в обществе, одной из них, часто незаметной и во многих случаях игнорируемой, принадлежит, вместе с тем, ведущая роль в организации социального взаимодействия и взаимопонимания людей. Эта сила – доверие. Выдающиеся мыслители как прошлого, так и современности всегда придавали ей высочайшее значение, хотя многие политики и руководители недооценивают ее важности и упускают связанные с ней возможности налаживания конструктивного диалога в решении социальных проблем.

Доверие составляет существенный момент межличностного общения, межгруппового и организационного взаимодействия, а также функционирования общества в целом. Феномен доверия присутствует в поли-

тических и экономических отношениях, в сфере медицины, образования, религии, частной жизни и т.п., собственно говоря, в любой области общественного бытия наличествует тот аспект взаимоотношений между людьми, который может быть выражен понятием доверия (или недоверия), проявляемого отдельным индивидом, группой или обществом в целом к другому лицу, группе, тому или иному социальному явлению. Тем самым, доверие представляет собой тотальную эмпирическую категорию, которая требует своей адекватной теоретической экспликации как существенной характеристики функционирования социального организма, без которой объяснение общества будет неполным. На данный момент к психологическому анализу доверия обратилось весьма значительное число специалистов, выполнившие важные исследования в этой области (Антоненко, 2006; 2008; 2012; 2014; 2015а; 2015б; Зинченко, 2001; Купрейченко, 2008; Селигмен, 2002; Скрипкина, 2000; 2013; Шо, 2000; Эриксон, 2000; Eisenstadt, 1995; Misztal, 1996 и мн. др.).

К основным структурным элементам доверия как социально-психологического явления относятся: субъект и объект доверия, отношение доверия, деятельностное содержание доверия, функциональный орган доверия, субъектные, объектные, средовые и ситуационные факторы доверия, ситуация доверия, социально-психологический механизм доверия, характеристики доверия как отношения, характеристики доверия как функционального органа, перцептивное, интерактивное и коммуникативное содержание доверия и социально-психологические функции доверия. Доверие необходимо рассматривать в узком (собственно доверие) и широком значении (весь спектр отношений доверие – недоверие, разные степени доверия и недоверия), а также соотносить с кругом смежных понятий, таких как вера, доверчивость, недоверчивость и др. (Антоненко, 2006; 2008; 2012 и др.; Карицкий, 2007; Скрипкина, 2000; 2013 и др.).

Доверие всегда является направленным социально-психологическим отношением субъекта доверия к объекту. Субъектом доверия являются отдельная личность, социальная группа большая и малая, общество в целом. Объектом доверия могут выступать отдельные люди, группы, социум, различные социальные явления, предметы и информация (в трех последних случаях объектом доверия являются социальные результаты человеческой деятельности, а опосредованно – все те же люди и их объединения). Соответственно этому доверие может быть изучено как доверие личности или той или иной социальной группы по отношению к перечисленным объектам доверия. Непосредственным предметом разработанной нами социально-психологической концепции является доверие в межличностных отношениях.

Доверие является не только особым отношением субъекта к объекту, но и определенным состоянием доверяющего (не доверяющего) субъекта, определяемым совокупностью актуально протекающих психических про-

цессов, индуцированных ситуацией доверия через посредство специфического психического образования – функционального органа доверия (А.А.Ухтомский, А.Н.Леонтьев, В.П.Зинченко). Орган доверия – это психическое образование, совокупностью своих процессов реализующее функцию доверия. Орган доверия образуется в онтогенезе личности, определяющую роль в его формировании играют ранние этапы социализации (первый год жизни), в основном связанные с взаимоотношениями с матерью, или лицом, заменяющим ее (Э.Эриксон). Условия среды, которые максимально способствуют удовлетворению потребностей, одновременно являются условиями формирования доверия к ним. Особенности индивидуального развития органа доверия и актуально проявляемое доверие (его степень) определяются совокупностью интерактивных, перцептивных и коммуникативных процессов личности, связанных с ближайшим социальным ее окружением. Как результат формируются личности с разным уровнем доверия к миру, т.е. разные типы личности по основанию доверия: более или менее доверяющие, доверяющие и недоверяющие, доверчивые и недоверчивые.

Факторы, определяющие как актуальный уровень доверия, так и формирование базисного доверия личности в процессе социализации, в целом подразделяются на следующие группы: субъектные, объектные, средовые и ситуационные факторы, – каждая из которых в свою очередь состоит из ряда частных факторов, как психологических, так и непсихологических. Субъектные факторы определяются особенностями субъекта. Если речь идет об отдельной личности, то, в частности, – уровнем ее базисного доверия (типом личности), другими внешними и внутренними ее характеристиками, как постоянными, так и временными, например, состоянием эмоциональной и когнитивной сферы, здоровья, внешними атрибутами. Объектные факторы относятся к объекту доверия с учетом особенностей их субъектной перцепции. Разные субъекты к одному и тому же объекту проявляют разную степень доверия. Объектные факторы могут быть внешними и внутренними, постоянными и временными, атрибутивными и случайными. Средовые факторы доверия – это постоянно или долговременно существующие условия внешней среды, которые оказывают влияние на уровень доверия. Для экономических субъектов (не только личности, но и организации), например, таковыми являются стабильность экономической ситуации, тенденции экономического развития, развитость правовых механизмов, существующий уровень доверия в обществе и др. Ситуационные факторы определяют актуальный уровень доверия в текущей ситуации. Например, уровень доверия в процессе переговоров может определяться участием в них третьей стороны.

Доверие формируется в процессе ранней социализации индивида, в ходе его практического взаимодействия с другими людьми и различными факторами среды как обобщенная реакция на некоторую совокупность

внешних условий, которые составляют ситуацию доверия (ситуацию, релевантную доверию), т.е. такую ситуацию, которая требует формирование или проявление доверия к некоторому условию среды, являющемуся тем самым объектом доверия. Эта ситуация активизирует такое психическое образование как функциональный орган доверия через субъективную данность ситуации, и в результате субъект проявляет актуальное доверие по отношению к указанному условию среды как актуализатору доверия. Уровень проявляемого доверия является интеграционной характеристикой некоторого ряда отношений субъекта к объекту, в которой суммируются и нивелируются их положительные и отрицательные моменты в одном обобщенном отношении. Так понимаемое доверие является метаотношением, т.е. отношением, обобщающим другие отношения и сводящим их к одному интегральному, которое упрощает восприятие и взаимодействие с социальной средой. Таким образом, доверие является важнейшим условием повседневной практики субъекта жизнедеятельности, его межличностного взаимодействия, его социальной психологии, выражаемой во всем многообразии субъектных проявлений (Антоненко, 2006; 2015б; Антоненко, Карицкий, 2015; Карицкий, 2012; 2015; Скрипкина, 2013).

В структуре доверия как отношения выделяются две стороны: собственно, доверие субъекта к объекту и объектное отношение. Доверие является вторичным, встречным и эквивалентным отношением, формируемым на основе объектного отношения. Оно имеет имплицитно предсказывающий характер в отношении поведения объекта и тем самым детерминирует межличностные взаимодействия. Объектное отношение в целом может быть охарактеризовано как позитивное, нейтральное или негативное; рассеянно-направленное (адресованное всем) или лично-направленное к субъекту доверия. Если субъект проявляет в соответствии с объектным отношением в целом эквивалентное отношение, то такое отношение является доверием, тогда как существенное отклонение в сторону непропорционального доверия указывает на отношение доверчивости, в сторону недоверия – недоверчивости.

Как и всякое отношение, доверие имеет стадии своего формирования. В обобщенном виде стадии генезиса психологического отношения следующие. Субъект имеет определенные потребности, желания, ценности, представления, цели. Они соотносятся с объектами социальной действительности (то есть с отдельными людьми или социальными группами, в предельном случае – с социальными институтами и обществом в целом) путем взаимодействия с ними или их конкретными представителями (в случае больших социальных групп, социальных институтов и т.п.), восприятия результата взаимодействия и сопоставления первых со свойствами вторых. В результате формируется отношение к этим объектам как соответствующим или нет имеющимся потребностям, желаниям, ценностям, представлениям, целям.

Но доверие (или недоверие) к данному объекту обычно не формируется как результат разового взаимодействия с ним. Разовое взаимодействие формирует отношение не к объекту в целом, а к результату этого конкретного взаимодействия. При этом доверие или недоверие может быть сформировано по отношению к разным качествам, способностям, проявлениям объекта доверия, т.е. оно избирательно не только в плане объектов, но и их отдельных сторон. Таким образом, доверие является обобщением ряда других конкретных отношений, опыта взаимоотношений с данным объектом по конкретным поводам, т.е. генерализированным отношением.

В целом разработанная нами социально-психологическая концепция доверия сводится к следующим узловым положениям. Доверие относится к чрезвычайно древнему социальному явлению. Оно играло существенную роль в организации и функционировании социума во все исторические эпохи и у всех народов, и является тотальным феноменом, представленным во всех социальных сферах и на всех уровнях социальной организации. Доверие является одним из необходимых механизмов интеграции общества в целостную систему. Оно осмысленно в этой функции еще древними мыслителями, и это его значение вполне понимается сегодняшними исследователями. Современная эпоха характеризуется кризисом доверия, который осознается политиками, представителями бизнеса, исследователями и в целом народами разных стран как социальная проблема доверия, требующая своего решения. Научным основанием решения этой проблемы является теория доверия. Предложенная социально-психологическая концепция доверия вносит свой существенный вклад в развитие этой теории.

Психическим носителем доверия на стороне субъекта (личности) является функциональный орган доверия, в совокупности своих когнитивных, эмоциональных и волевых процессов реализующий функцию доверия. Этот функциональный орган доверия в основных своих моментах формируется в процессе первого года жизни ребенка, и его функционирование в ситуации доверия проявляется как актуальное доверие, в основе которого лежат базисное доверие, опыт доверия личности и конкретное доверие к объекту доверия (другой личности).

Доверие в межличностных отношениях является вторичным результатом совместной деятельности. Степень успешности актуальной деятельности по достижению определенной цели является прямо пропорциональным критерием доверия. В межличностном взаимодействии доверие непосредственно направлено на предмет доверия как ту сторону объекта доверия, которая определяет успешность деятельности. Объект и предмет деятельности и доверия могут совпадать или быть различны. Существуют специальные виды деятельности как личной, так и социальной, мотивом и предметом которой выступает доверие. Примером такой личной деятельности является поиск индивидом социальной среды с адекватным ему

уровнем доверия. Примером социальной деятельности – деятельность структур паблик рилейшнз.

Принципиальными моментами социально-психологического механизма доверия являются: 1) функциональный орган доверия, 2) ситуация доверия и 3) актуальное доверие. Ситуация доверия представляет собой субъективную репрезентацию объективной ситуации как релевантной доверию. В ней функциональный орган доверия переходит из потенциального состояния в актуальное. Общая социально-психологическая структура доверия включает в себя: субъект и объект доверия, ситуацию доверия, субъектные, объектные, средовые и ситуационные факторы доверия, функциональный орган доверия, взаимодействие, деятельность, результат деятельности, объектное отношение, предмет деятельности и предмет доверия, взаимоотношения, актуальное доверие и связи (воздействия) между этими элементами. Актуальное доверие является интегральным результатом субъектных, объектных, средовых и ситуационных факторов. Субъектные факторы в целом проявляется как базисное доверие, опыт доверия и конкретное доверие. Самым существенным моментом объектных факторов доверия является объектное отношение. Средовые факторы характеризуют относительно постоянные условия социальной среды, ситуационные – переменные. Доверие является метаотношением, т.е. таким отношением, которое является обобщением совокупности отношений субъекта к объекту, внеположено этим отношениям и является самостоятельным отношением более высокого уровня. Доверие как метаотношение характеризуется обобщением и сокращением других отношений, отсутствием специфической потребности, имеет фоновое проявление для других отношений, наличие потенциала предвидения и детерминирует другие отношения. В структуре доверия как метаотношения в качестве его неявного состава присутствуют частные снятые отношения, из которых доверие формировалось в процессе онтогенеза конкретной личности.

Доверие в широком значении – это встречное эквивалентное метаотношение субъекта к объекту, основанное на предсказуемости им объектной позитивности или негативности, обусловливающих успешность или неуспешность деятельности субъекта. Доверие в узком значении – встречное эквивалентное позитивное метаотношение субъекта к объекту, основанное на предсказуемости им объектной позитивности, обусловливающей успешность деятельности субъекта. Недоверие – встречное эквивалентное негативное метаотношение субъекта к объекту, основанное на предсказуемости им объектной негативности или непредсказуемости объектного отношения, обусловливающего неуспешность деятельности субъекта.

Доверие имеет ряд социально-психологических функций: обеспечения совместной деятельности (основная), интегрирующая, коммуникативная, интерактивная, перцептивная, редуцирующая, управленческая, предсказательная, ориентирующая, эффективизирующая, стабилизирующая,

психологическая, личная, обобщающая и фоновости. Кроме того, доверие является основой для принятия решений, основой жизненных и деловых тактик и стратегий и т.п.

Таким образом, мы достаточно полно развернули наше представление о социально-психологическом содержании доверия, показали основные механизмы и закономерности его функционирования, функции, соотношение доверия и недоверия и т.п.

Литература

Антоненко И.В. Социальная психология доверия: автореф. дисс… докт. психол. наук. Ярославль, 2006.

Антоненко И.В. Социально-психологическая сущность доверия: от психического явления к функциональному органу // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2008. – №10.– С.19-22.

Антоненко И.В. Интегративный потенциал доверия: метаотношение и функции // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2012. – №1. – С.104-108.

Антоненко И.В. Социальная психология доверия // Приволжский научный вестник. 2014. – №11-2 (39). – С.99-104.

Антоненко И.В. Доверие: понятие, генезис, структура // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Психология. 2015а. – №2. – С.34-44.

Антоненко И.В. Сущность доверия как социально-психологического явления // Вестник Университета Российской академии образования. 2015б.– №3. – С.34-43.

Антоненко И.В., Карицкий И.Н. Социальная психология одежды и моды // Вестник Университета Российской академии образования. 2015.– №3. – С.44-50.

Зинченко В.П. Психология доверия. Самара, 2001.

Карицкий И.Н. Субъект в психологическом исследовании // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2007. – №8. – С.88-93.

Карицкий И.Н. Понятие психологической практики // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2012. – №1. – С.138-143.

Карицкий И.Н. Субъектно заданная модель психологической практики // Вестник Университета Российской академии образования. 2015. – №3. – С.70-80.

Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. М.: ИП, 2008.

Селигмен А. Проблема доверия. М.: Идея-Пресс, 2002.

Скрипкина Т.П. Психология доверия. М.: Академия, 2000.

Скрипкина Т.П. Доверие в рекрутинговой деятельности как фактор эффективности управления человеческим ресурсом // Вестник Университета российской академии образования. 2013. – № 3. – С. 8-17.

Шо Р.Б. Ключи к доверию в организации: Результативность, порядочность, проявление заботы. М.: Дело, 2000.

Эриксон Э.Г. Детство и общество. СПб.: Речь, 2000.

Eisenstadt S.N. Power, trust, and meaning. Chicago: University of Chicago Press, 1995.

Misztal B. Trust in Modern Societies: The Search for the Bases of Social Order. Polity Press, 1996.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТИПЫ ПОДЧИНЕННЫХ

Антоненко И.В. , Карицкий И.Н.
Московский государственный университет дизайна и технологии, Россия

Дана ситуационно-личностная типология подчиненных в соотношении с типами руководителей, исследованы ситуации взаимодействия всех типов руководителей и подчиненных. Выделены следующие типы подчиненных: деловой (конструктивный) и два деструктивных – оппозиционный и пассивный. Тип подчиненного обусловливает особенности его восприятия руководителей в организации. Эти особенности проявляются в тенденциях смещения социальной перцепции. Деловой подчиненный имеет тенденцию воспринимать руководителей как более демократичных, оппозиционный – как более либеральных, пассивный – как более авторитарных. Содержание перцепции предопределяет поведение индивидов в организации. Полученные данные позволяют выстраивать стратегии взаимоотношений руководителей и подчиненных.

Ключевые слова: подчиненный, руководитель, личностная типология, ситуация, социальная перцепция.

PSYCHOLOGICAL TYPES OF THE EMPLOYEES

Antonenko I.V., Karitsky I.N.
Moscow state university of design and technology, Russia

The situational-personal typology of the employees is presented in relation to the types of the principals, the situations of interaction between all types of principals and employees are studied. The following types of employees are discerned: business-oriented (constructive) and two destructive - oppositional and passive. The type of the employee causes one's characteristics of perception of the principals in the organization. These characteristics reveal themselves in the tendencies of the drift of social perception. The business-oriented employee

has a tendency to perceive the manager as more democratic, oppositional - as more liberal, passive - as more authoritarian. The content of perception conditions the individuals' behavior in the organization. The data obtained allow to build relations strategy principals and employees.

Keywords: employee, manager, personality typology, situation, social perception.

В социально-психологической, социологической, управленческой литературе широко распространены представления о типах руководителей. Типологий руководителей сегодня существует достаточно много, но наиболее распространенной, восходящей к К. Левину, является выделение трех основных типов руководителя: авторитарного (автократичного, диктаторского), демократичного (партнерского) и либерального (попустительского, нейтрального, анархического). Менее распространены попытки выделить типы сотрудников (подчиненных). И нам неизвестны случаи соотнесения между собой типов руководителей и подчиненных, разработки единой системы работников в структуре управления, хотя такого рода целостный подход является необходимым при исследовании процессов руководства – подчинения и осуществления деятельности организации. В данном случае мы предлагаем вариант соотнесения между указанными типами руководителей и выделенными нами тремя типами подчиненных.

Поскольку за основу соотнесения руководителей и подчиненных мы берем общеизвестную типологию руководителей (авторитарный, демократичный, либеральный типы), то поневоле должны следовать далее двум принципам: типов подчиненных (по крайней мере, в исходном варианте) должно быть три и они должны коррелировать с указанными типами руководителей. Таким образом, необходимо сначала дать короткое описание типов руководителей, выделяя в их характеристике существенное для нас содержание.

Как мы уже отметили, взятая нами за основу и приведенная выше типология руководителей (в исходном виде – стилей руководства) восходит к широко известным экспериментам 1939 года, проведенным Куртом Левиным и его учениками Рональдом Липпитом и Р. Уайтом со школьниками (десятилетними мальчиками), в которых экспериментаторы (выступая сами в качестве руководителей) использовали разные стили лидерства по отношению к специально организованным группам этих детей и наблюдали за различными социальными эффектами данных типов управления (Левин, 2001).

Со временем представление о данных стилях управления получило широкое распространение и получило дальнейшее развитие, в том числе и в варианте типов личностей руководителей. В частности, М.Х. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури, рассматривая личностные, поведенческие и ситуационные подходы к лидерству, замечают, что выделение автократично-

го, демократичного и либерального стилей управления может быть рассмотрено в континууме «автократичность – либеральность», в котором демократичность занимает промежуточное положение, т.е. выделяют, по сути, целый ряд промежуточных стилей (Мескон и др. 1992, с.489-511). В то же время нам представляется возможным трактовать совокупность выделяемых характеристик не только как стили управления, но и как типы личностей руководителей.

Если обобщить мнения множества исследователей по вопросу о том, чем характеризуется авторитарный стиль управления, то о руководителе с таким стилем управления можно сказать следующее. Он держится обособленно от сотрудников; принимает решения единолично; приказывает и распоряжается; ответственность либо берет на себя, либо перекладывает на подчиненных; полностью подавляет чужую инициативу; боится квалифицированных работников; о себе полагает, что он все знает и умеет; держит дистанцию, не общителен; характер его отношений с подчиненными определяется настроением; привержен формальной, жесткой дисциплине; считает наказание основным методом стимулирования; осуществляет повышенный контроль за деятельностью подчиненных (Доблаев, 2002, с.55-58; Зацепин, 2007, с.17-25; Карпов, 2004, с.507-510; Мескон и др., 1992, с.490-493). Таким образом, данное описание является дескрипцией не только стиля управления (а К. Левин представляет собой направление поведенческой психологии), но и определенного типа личности, такая трактовка нам видится вполне правомерной.

Демократический стиль, в свою очередь, определяется тем, что руководитель: находится внутри группы; он советуется с подчиненными; предлагает и просит; распределяет ответственность; поощряет инициативу; подбирает квалифицированные кадры; постоянно повышает свою квалификацию, учитывает критику; дружески настроен, любит общение; характеризуется ровной манерой общения, высоким уровнем самоконтроля; сторонник разумной дисциплины, осуществляет дифференцированный подход к подчиненным; использует различные виды стимулов; проявляет средний уровень контроля (Доблаев, 2002, с.55-58; Карпов, 2004, с.507-510; Мескон и др., 1992, с.490-493).

Либеральный стиль управления имеет свои особенности. Руководитель находится незаметным вне группы; ждет указаний от более высокого руководства или решения совещаний; просит и упрашивает; снимает с себя всякую ответственность; отдает инициативу в руки подчиненных; подбором кадров не занимается; пополняет свои знания и поощряет эту черту у подчиненных; боится общения; в общении мягок и покладист; требует формальной дисциплины; контроль за деятельностью подчиненных отсутствует (Доблаев, 2002, с.55-58; Карпов, 2004, с.507-510; Мескон и др., 1992, с.490-493).

При этом надо отметить, что данная типология личности является ситуационно-личностной. Как известно, один и тот же человек может вести себя авторитарно в одних ситуациях и либерально или демократично в других. В настоящем случае мы рассматриваем типы личности в ситуации управления, точнее, в ситуации, когда субъект в ней выступает в роли руководителя (Карицкий, 2007; 2015). Соответственно, данная типология имеет только это узкое значение и для других ситуаций неприемлема.

Специалисты отмечают и некоторые другие существенные моменты при характеристике указанных типов личности руководителей. Демократичный руководитель является в целом более продуктивным и конструктивным, чем авторитарный или либеральный (по крайней мере, в некоторых отношениях). Авторитарная личность проявляет избыток власти, и этим оказывает дестабилизирующее и деструктивное воздействие на организацию, а либеральная личность, наоборот, проявляет недостаток власти, и этим также оказывает разрушительное действие на организацию. В то же время, демократичная личность сочетает целесообразную меру власти и свободы. Такое представление о демократичной, авторитарной и либеральной личности в руководстве отражено нами схематично следующим образом: типы личности руководителей делятся на конструктивные и деструктивные, конструктивная личность является одновременно демократичной, деструктивные личности делятся на проявляющие избыток власти (авторитарная) и недостаток власти (либеральная) (рис. 1).

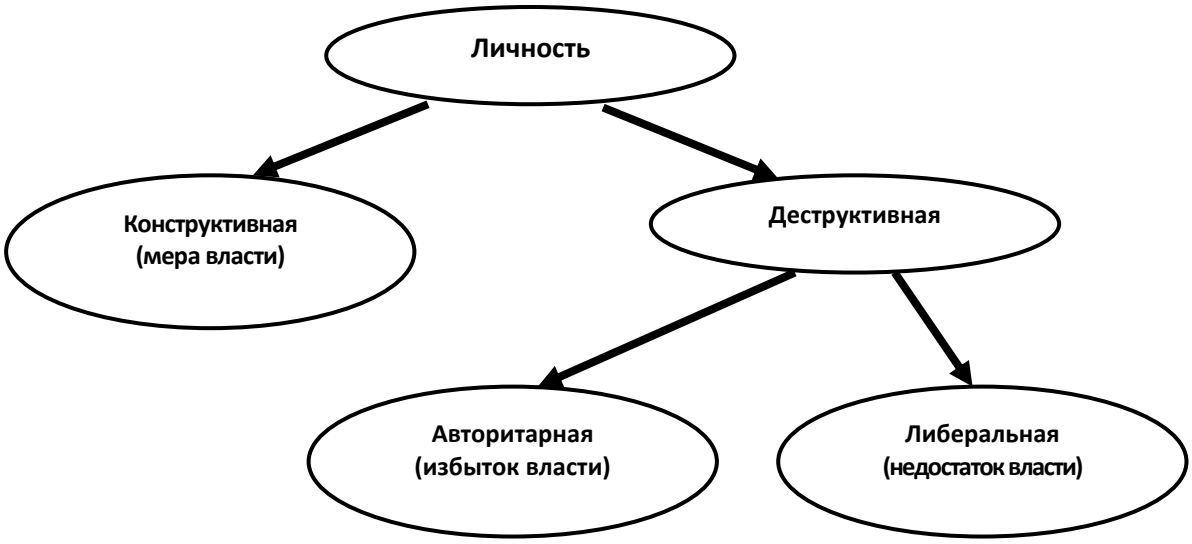


Рисунок 1. Типы личности по критерию использованиявласти

Таким образом, коротко рассмотрев триадичную типологию типов личности руководителей, мы выяснили, что демократичный тип руководителя является конструктивным и проявляет разумную меру власти, а авторитарный и либеральный типы руководителей каждый по-своему лишены

этой меры: один ее злоупотребляет, другой ее не использует в должной степени. Понятно, что эти типы представляют собой узловые пункты типологии, идеальные типы, тогда как в действительности спектр реальных типов руководителей существенно больше: руководители занимают все промежутки шкалы от крайних степеней авторитаризма до крайних областей попустительства, но и демократическая часть спектра более широка, давая варианты демократического управления.

Оценка нами типов руководителей по критерию конструктивности – деструктивности позволяет использовать этот критерий и в отношении подчиненных: личности сотрудников также могут быть конструктивными и деструктивными. Но предварительно имеет смысл хотя бы в нескольких словах рассмотреть существующие типологии подчиненных.

В работах, посвященных психологии и социологии управления, по большей части имеются разделы, рассматривающие личность сотрудников организации, но в них обычно приводятся лишь данные из общей психологии и социологии личности, т.е. содержатся только общие классификации личности (Антоненко, 2005; Антоненко, Карицкий, 2007; 2014). И в тех случаях, когда в отношении подчиненных аспектом рассмотрения берутся их профессиональные качества, как это делается, например, К. Ойстером, авторы избегают специальных типологий по критерию «власть – подчинение». Так, К. Ойстер отмечает в плане важнейших характеристик подчиненных только «профессиональный уровень, опыт работы, компетентность, знание своей работы и уровень работы» (Ойстер, 2004, с.149).

Исследователи С. И. Самыгин и Л. Д. Столяренко замечают, что «исполнительская деятельность, отвлекаясь от ее предметных и профессиональных качеств, описывается семью психологическими характеристиками (шкалами): а) целенаправленность – бесцельность; б) мотивированность – незаинтересованность; в) самостоятельность – зависимость; г) организованность – стихийность; д) ответственность – безответственность; е) компетентность – некомпетентность; ж) творчество – рутинность». На основании этих шкал можно составить психологические профили исполнителей. Качественный анализ позволяет далее выделить основные профили и выявить главные типы исполнителей: 1) творческий; 2) сверхнормативный; 3) регламентированный; 4) пассивный; 5) «преобразовывающий» указания руководителя; 6) низкомотивированный; 7) уклоняющийся; 8) трудноуправляемый (который делится в свою очередь на ряд разновидностей) (Самыгин, Столяренко, 1997, с.25-26).

Е. С. Яхонтова, со ссылкой на H. Thomas и J. Patten, говорит о двух типах подчиненных: первый тип – ориентированных на цель, второй – ориентированных на задание. Подчиненные первого типа стремятся вместе с руководителем получить полное представление о конечной цели деятельности, своих ресурсах, возможностях и самостоятельно дорабатывают план работ. Их характерологические особенности выражаются в следую-

щем: предпочитают авторитарного руководителя; нуждаются в обратной связи и оценке деятельности, основанной на результате… Подчиненные второго типа стремятся получить от руководителя детальную инструкцию. Они характеризуются тем, что: предпочитают демократичного руководителя; избегают обратной связи и оценки своей деятельности, но нуждаются в одобрении на личной основе… (Яхонтова, 2002, с. 271-273).

В этой типологии критерием является ориентирование исполнителя либо на цель, либо на задание. Но косвенно в описании данных типов наличествует и отношение к управлению в виде предпочтения авторитарного или демократичного руководителя, выяснение цели или следование инструкциям и директивам и т.п. Таким образом, хотя в имеющихся классификациях подчиненных нет прямой увязки с типами руководителей, в самих описаниях подчиненных признаки такой корреляции присутствуют как необходимые моменты их сущностной характеристики.

Но понятно, что, как и в случае с типами руководителей, в основе выделения типов подчиненных должна лежать дихотомия конструктивности и деструктивности. Таким образом, два первых типа подчиненных – конструктивный и деструктивный типы. Значит, первый тип личности исполнителя – конструктивный, в основе его отношения к управлению лежит деловитость, сотрудничество, доверие. Конструктивный тип понимает необходимость властных отношений в организации, и они не составляют для него проблему (Антоненко, 2015). Деструктивная ориентация личности исполнителя, как и руководителя, также может быть двоякой: 1) активная оппозиция, сопротивление руководству и 2) пассивное соглашательство с управленческим воздействием, безынициативное исполнение заданий, избегание власти. Таким образом, налицо два основных деструктивных типа подчиненных: оппозиционный и пассивный. Все эти три основных типа подчиненных могут каждый основываться на многообразных личностных характеристиках, но как их обобщение выражают вовне три основных типа отношения к управлению: деловое (т.е. конструктивное), сопротивляющееся и соглашающееся (подчиняющееся). И эти отношения служат для нас основанием для классификации типов подчиненных, как делового, оппозиционного и пассивного (рис. 2).

Типы личности по критерию использования власти (демократичный, авторитарный и либеральный) характеризуют в целом личность на верхнем уровне управления. Типы личности по критерию принятия власти (деловой, оппозиционный и пассивный) относятся к исполнительскую уровню организационной иерархии. В то же время организация обычно имеет и промежуточные уровни, на которых персонал сочетает функции управления и исполнения. Как видно, есть определенная корреспонденция между типами личности в структуре управления, соответственно: конструктивной и деструктивной, демократичной и деловой, авторитарной и оппозиционной, либеральной и пассивной.

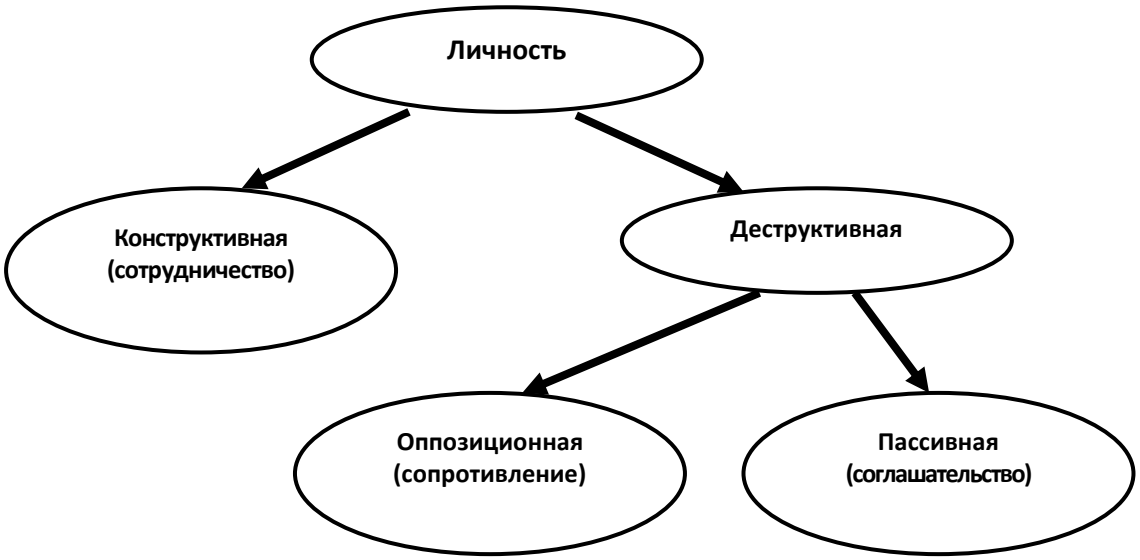


Рисунок 2. Типы личности по критерию принятия власти

Можно также предположить, что на средних и низших уровнях управления (сочетающих функции руководства и подчинения) в соответствии с выделенными критериями, мы получим промежуточные типы, объединяющие именно эти характеристики, т.е. типы: демократично-деловой, авторитарно-оппозиционный и либерально-пассивный. Такой тип личности в отношении с подчиненными проявляет свойства первой части своей характеристики (демократичность, авторитарность или либеральность), а в отношении с руководством – свойства второй части (деловитость, оппозиционность или пассивность).

Но промежуточные типы существуют и на уровнях только руководства или только подчинения. Деление руководителей только на авторитарный, демократичный и либеральный типы, а подчиненных на деловой, оппозиционный и пассивный типы, – это довольно грубое выделение типов личности в структуре власти и подчинения, детализируя критерии, мы получаем и более тонкое выделение типов. То есть на уровне руководящего состава с легкостью могут быть обнаружены такие промежуточные типы, как авторитарно-демократичный и либерально-демократичный. А на уровне подчиненных – оппозиционно-деловой и пассивно-деловой. Эти типы личности сочетают в себе признаки крайних типов, занимая промежуточное положение между ними.

В то же время, исследуя управленческие отношения в организации в целях высвечивания их специфики можно вполне отвлечься от всего многообразия имеющихся организационных связей и выделить для анализа сугубо один уровень отношений власти и подчинения вне зависимости от того является ли руководящее звено этого уровня подчиненным на другом уровне, являются ли подчиненные этого уровня руководителями на другом

уровне. Это также позволяет исследовать взаимоотношения отмеченных типов личности (демократичный, авторитарный и либеральный, с одной стороны, и деловой, оппозиционный и пассивный – с другой) в «чистом» виде.

Также понятно, что в действительности указанные «чистые» типы личности не существуют. Они выражают собой, скорее, определенные личностные тенденции в осуществлении власти или подчинения, которые можно обнаружить у реальных руководителей и подчиненных. Но через эти идеальные типы проще обнаружить основные закономерности осуществления управления в организации, а также особенности социального восприятия в различных позициях управленческих отношений.

Предложенная типология личности подчиненных и коррелирующая с нею типология личности руководителей легла в основу проведенных под нашим руководством эмпирических исследований (Антоненко, 2005; и др.). Эти исследования дали интересные результаты. Так, выяснилось, что тип руководителя или подчиненного обусловливает особенности его восприятия, соответственно, подчиненных или руководителей в организации. В общем эти особенности проявляются в том, что наличествует тенденция смещения восприятия в определенном направлении. Демократический руководитель имеет тенденцию воспринимать подчиненных как более деловых, авторитарный – как более пассивных, либеральный – как более оппозиционных. Деловой подчиненный имеет тенденцию воспринимать руководителей как более демократичных, оппозиционный – как более либеральных, пассивный – как более авторитарных. Таким образом, тип личности в структуре отношений управления (властных отношений) предопределяет особенности социальной перцепции этих отношений. А содержание перцепции, соответственно, предопределяет поведение индивидов в организации.

Полученные данные важны для осуществления более прагматичного управления персоналом организаций. Их учет позволяет за оценками руководителями и подчиненными друг друга видеть не только объективное содержание, но и понимать степень субъективного искажения в соответствии с типом реципиента.

Литература

Антоненко В.А. Социальная перцепция властных отношений в организации». Дисс. к.психол.н. М.: ГУУ, 2005.

Антоненко И.В. Сущность доверия как социально-психологического явления // Вестник Университета Российской академии образования. 2015. – №3. – С.34-43.

Антоненко И.В., Карицкий И.Н. Типы подчиненных // Вестник университета (Государственный университет управления). Выпуск: Социология и управление персоналом. 2007. – № 12 (38).– С.16-18.

Антоненко И.В., Карицкий И.Н. Психологические типы подчиненных // Сборник доклади от Годишна университетска научна конференция. 3-4 юли 2014 година. Том 12. Научно направление „Педагогически и хуманитарни науки”. Издателски комплекс на НВУ „Васил Левски”. Велико Търново. 2014. – С.77-87.

Доблаев В.Л. Организационное поведение. М., 2002.

Зацепин В.И. Базовые типы личности в широком контексте // ЧФ: Социальный психолог. 2007. – №2. – С.17-25.

Карицкий И.Н. Субъект в психологическом исследовании // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2007. – №8. – С.88-93.

Карицкий И.Н. Субъектно заданная модель психологической практики // Вестник Университета Российской академии образования. 2015. – №3. – С.70-80.

Карпов А.В. Психология менеджмента. М., 2004.

Левин К. Динамическая психология. М., 2001.

Мескон М.Х., Альберт М. и Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1992.

Ойстер К. Социальная психология групп. СПб., 2004.

Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. Ростов н/Д., 1997.

Яхонтова Е.С. Эффективность управленческого лидерства. М., 2002.

НРАВСТВЕННОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ: АКСИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Арендачук И.В.
Саратовский национальный исследовательский государственный университет им. Н.Г.Чернышевского, Россия

Представлена содержательная характеристика нравственного самоопределения, показана его обусловленность аксиологической направленностью личности.

Обосновано, что у субъектов, ориентированных на психолого-педагогическую деятельность, выражены высокий уровень нравственного развития и социально-нормативный тип нравственного самоопределения, а представления личности о нравственности и морали обусловлены ее жизненными ценностями, которые охватывают все сферы жизнедеятельности.

Ключевые слова: нравственное самоопределение; аксиологическая направленность личности; нравственные представления, стратегии и ориентации личности; жизненные ценности.

THE AXIOLOGICAL ASPECT OF MORAL SELF-DETERMINATION OF PERSONALITY

Arendachuk I.V.
Saratov State University, Russia

The article presents the detailed description of moral self-determination, the conditionality of the axiological orientation of the personality. The author shown that the subjects, which focused on psychological and pedagogical activity, had a high level of moral development and a socio-normative type of moral self-determination. Personality representations about the morality caused by their life values which cover all spheres of life.

Keywords: moral self-determination; axiological orientation of the personality; moral representations, strategies and orientations of the personality; life values.

В современных динамично изменяющихся социально-экономических условиях особенно актуальными становятся проблемы воспитания нравственной культуры и нравственного самоопределения личности. Как отмечает В.В. Пашкевич, актуальные для психолого-педагогической практики вопросы формирования личности, способной строить свой жизненный путь, свою судьбу, принимать сложные нравственные решения и отвечать за них можно решить только через «призму» нравственного самоопределения (Пашкевич, 2012, с.29).

Анализ публикаций позволяет говорить о том, что самоопределение – один из социально-психологических механизмов формирования жизненных принципов и смыслов, ценностей и идеалов личности, ее норм и правил поведения, а функцию регуляции социального поведения и активность личности в целом выполняет ее нравственное сознание, которое «включает в себя осознанное отношение человека к своим нравственным качествам, потребностям, мотивам, установкам, а также соотношение реального нравственного "Я" личности и нравственного "Я-идеала"» (Овчарова, Гизатуллина, 2011, с.104).

А.Л. Журавлев и А.Б. Купрейченко определяют нравственное самоопределение как осознанный процесс поиска личностью нравственных принципов и ценностей, норм и правил, эталонов и идеалов, результатом которого является нравственная позиция, проявляющаяся не только в декларируемых этических принципах, нормах и убеждениях, но в системе отношений личности (Журавлев, Купрейченко, 2007).

В своих исследованиях Л.И. Кобышева показала, что нравственное самоопределение связано с ценностями, с потребностью формирования смысловой системы, в которой центральное место занимает проблема смысла жизни, с ориентацией на будущее (Кобышева, 2013, с. 3). В свою

очередь, В.В. Пашкевич доказал, что как феномен, который имеет ценностно-смысловую основу, нравственное самоопределение базируется на осознанном и ответственном нравственном выборе, соотносится с требованиями морали и определяется отношением к нравственным ценностям общества и личным ценностям, путем нравственной самореализации (Пашкевич, 2014, с. 66).

Определяя структуру нравственного самоопределения, А.Б. Купрейченко и А.Е. Воробьева описывают четыре, составляющих его сегмента:

1) самоопределение в отношении морали и нравственности как части общественного сознания и социального института, т. е. самоопределение в системе мировоззрений, философских концепций нравственности, в системах моральных ценностей различных эпох и культур, по отношению к которым субъект должен определить свое отношение;

2) самоопределение в отношении объектов и явлений окружающего мира и бытия субъекта, определяющее его способность к нравственной оценке различных феноменов и явлений различных сфер жизнедеятельности, к формированию стратегий поведения в случае столкновения нравственных и иных мотивов личности (экономических, политических, профессиональных и т.д.);

3) самоопределение в отношении других людей, групп и общества в целом с точки зрения нравственности в процессе формирования отношения к Человеку, к человечеству, к людям и социальным группам, являющимся носителями определенных этических ценностей; наделения нравственными смыслами отдельных видов отношений между людьми и формирование стратегий поведения при взаимодействии с ними в различных ситуациях;

4) самоопределение в отношении к самому себе как субъекту отношений нравственности, где главными составляющими являются нравственное «Я-идеальное», а также способы и критерии его достижения (Купрейченко, Воробьева, 2013, с. 83).

В данной модели «отдельные сегменты нравственного самоопределения тесно соприкасаются и имеют общий центр или точку опоры ("нравственный стержень") – представления о принципах устройства мира (в частности, представления о происхождении нравственности, ее значимости для общества, абсолютности-относительности и т. д.). С ними тесно связаны смыслы жизни, ценностные идеалы и табу, базовые отношения к миру, людям и самому себе» (Купрейченко, Воробьева, 2013, с. 84).

По мнению Е.Е. Бочаровой, структурная организация ценностей, их конфигурация задает аксиологическую направленность личности – «ее систему ценностных координат самоорганизации, саморегуляции, самореализации и в целом – жизненной позиции». Автор подчеркивает, что она «являет собой сложный социально-психологический феномен, связываю-

щий индивидуальный и коллективный опыт, сохраняющий в себе "эффект интернализации" как принцип самоорганизации личности» (Бочарова, 2014, с. 59).

Резюмируя, можно заключить, что процесс нравственного самоопределения носит аксиологический характер и формирует систему отношений личности. В качестве внутренних стимулов, ценностные ориентации определяют нравственные критерии, в соответствии с которыми личность выстраивает свое поведение в социуме.

На основе теоретического анализа публикаций, была сформулирована гипотеза о том, что аксиологическая направленность личности является фактором, определяющим особенности ее нравственного самоопределения. С целью проверки данной гипотезы было проведено исследование, в котором приняли участие 50 слушателей Института дополнительного профессионального образования Саратовского национального исследовательского государственного университета им. Н.Г. Чернышевского, обучающихся в бакалавриате по направлению «Психолого-педагогическое образование» по очно-заочной форме обучения в возрасте от 21 до 48 лет (средний возраст 33,6 лет). По статистическому критерию «возраст» выборка близка к нормальному распределению (критерий Шапиро-Уилкса $W = 0,965$; $p = 0,148$).

Особенности нравственного самоопределения исследовались с помощью методик «Нравственное самоопределение личности» (А.Е. Воробьева, А.Б. Купрейченко) и «Метод оценки нравственного развития личности» (И.В. Мащенко, Н.Н. Протько, В.Н. Ростовцев), особенности аксиологической сферы личности изучались с помощью методики «Морфологический тест жизненных ценностей» (В.Ф. Сопов, Л.В. Карпушина). Выявление взаимосвязи между жизненными ценностями и показателями нравственного самоопределения и развития личности осуществлялось с помощью корреляционного анализа по Пирсону.

Исследование показало, что в выборке субъектов, ориентированных на психолого-педагогическую деятельность, на фоне высокого уровня нравственного развития личности выражены: ориентированность в представлениях о нравственности и морали на критерии «воздаяние за добро и зло», «значимость морали» и «представление о нравственности как силе или слабости личности»; нацеленность нравственных стратегий на «активность нравственного поведения» и «обязательность соблюдения нравственных норм»; направленность на гуманистическую и миросозидательную нравственную ориентацию.

По типологии А.Б. Купрейченко и А.Е. Воробьевой данных испытуемых можно отнести к социально-нормативному типу, который характеризуется выраженными представлениями о том, что нравственные поступки, так или иначе, вознаграждаются, а спокойная совесть делает человека счастливым; что нравственные нормы – это фундамент общества, основа

сосуществования и сотрудничества людей; что соблюдение нравственных норм – показатель сильной воли, способности человека противостоять соблазнам и своим слабостям. Также у них выражены установки на обязательность соблюдения нравственности в любых ситуациях, на активное противодействие нарушению нравственных норм, как по отношению к себе, так и к другим людям.

В структуре терминальных жизненных ценностей у испытуемых преобладали ценности: «социальные контакты», как способ установления благоприятных отношений в различных сферах социального взаимодействия и реализации своей социальной роли; «достижение», связанное с постановкой и решением определенных жизненных задач, как важных факторов самореализации; «сохранение индивидуальности», своей неповторимости и независимости путем опоры на собственные убеждения и взгляды. Данные жизненные ценности оказались наиболее значимыми в таких сферах деятельности как профессия и образование.

Корреляционный анализ (на достоверном уровне $p < 0,05$) позволил установить, что ценностные ориентации личности связаны с системой нравственных представлений в структуре нравственного самоопределения, особенно с представлением «абсолютность нравственности и морали для всех», которое определяется ценностями «креативность», как реализация свих возможностей в стремлении изменить окружающую действительность ($r = 0,40$), «сохранение индивидуальности» ($r = 0,37$) и охватывают практически все сферы жизнедеятельности личности: «профессия» ($r =0,41$), «образование» ($r = 0,36$), «семья» ($r = 0,37$), «физическая активность» ($r = 0,37$). Ценность «собственный престиж» определяет нравственные представления личности о «значимости морали и нравственности для общества» ($r = -0,38$), т.е. в нравственных представлениях присутствует допущение о том, что при стремлении к признанию в обществе, следует руководствоваться законами, а не нравственностью, вопросы которой – это удел философии и религии.

Таким образом, проведенное исследование аксиологических аспектов нравственного самоопределения личности показало обусловленность представлений личности о нравственности и морали ее жизненными ценностями.

Специфика доминирующих компонентов нравственного самоопределения обучающихся по профессиональному профилю «Психолого-педагогическое направление» проявилась в сформированности нравственного самоопределения по социально-нормативному типу, характеризующемуся гуманистической и миросозидательной нравственной ориентацией, представлениями о значимости нравственности для общества и непреклонности моральных норм; осознанием своей ответственности за собственный нравственный облик и этичность поведения; они также придержи-

ваются стратегий активности нравственного поведения и обязательности соблюдения норм нравственности.

Литература

Бочарова Е.Е. Аксиологическая направленность личности представителей разных социокультурных групп // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика. 2014. – Вып.2. – С.58-63.

Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Экономическое самоопределение: Теория и эмпирические исследования. М.: ИП РАН, 2007.

Кобышева Л.И. Влияние социальной активности на нравственное самоопределение студентов // Интернет-журнал «Науковедение». 2013. № 4 (17). URL: http://naukovedenie.ru/PDF/73pvn413.pdf

Купрейченко А.Б., Воробьева А.Е. Нравственное самоопределение молодежи. М.: ИР РАН, 2013.

Овчарова Р.В., Гизатуллина Э.Р. Психологическая структура нравственной сферы личности подростка // Педагогическое образование в России. 2011. – № 3. – С. 103-108.

Пашкевич В.В. Нравственное самоопределение личности: психолого-педагогический аспект проблемы и сущность процесса // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия Гуманитарные науки: Педагогика. Психология. Социальная работа. Акмеология. Ювенология. Социокинетика. 2012.– № 2. – С. 29-32.

Пашкевич В.В. Нравственное самоопределение студенческой молодежи: представления, стратегии, ориентации // Известия Воронежского государственного педагогического университета. 2014. – № 2 (263).– С. 64-68.

МЕТОДИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТЕПЕНИ ОБЪЕКТИВНОСТИ САМООЦЕНКИ И ПРИТЯЗАНИЙ ЛИЧНОСТИ

Атемасов А.В.

Московский государственный университет дизайна и технологии, Россия

Самооценка и притязания личности имеют огромное значение во многих сферах жизни человека. Однако эти важнейшие свойства определяются (по самой своей природе) субъективно, из-за чего они часто страдают неадекватностью, завышением или занижением. В статье предлагается разработанная автором методика, позволяющая человеку откорректировать эти свойства.

Ключевые слова: личность, методика исследования, самооценка, притязания, коррекция.

METHOD OF DETERMINATION OF THE OBJECTIVITY RATE OF SELF-APPRAISAL AND CLAIMS (PRETENSIONS) OF THE PERSON

Atemasov A.V.
Moscow State University of Design and Technology, Russia

Self-appraisal and claims (pretensions) of the person are very important in many spheres of human's life. However, these important qualities are defined (by them nature) subjectively, and as a result they are often non-adequate, are too high or too low. The article describes the author's method, which makes it possible for humans to correct these qualities.

Keywords: personality, method for research, self-appraisal, claims (pretensions), correction.

Значение феноменов самооценки и притязаний личности настолько велико, что их невозможно переоценить. От их адекватности зависит нормализация самокритичности и рефлексии, становление и развитие межличностных отношений, профилактика и преодоление деструктивных конфликтов, выбор профессии, успехи в учебе и труде, брачный выбор, возможности достижения супружеского и семейного счастья, развитие личности и судьба человека – всего трудно даже перечислить. Отсюда и высокое значение совершенствования методического аппарата для исследования феноменов самооценки и притязаний.

В психологии хорошо известны методики исследования самооценки личности, многие из них давно вошли в учебники для студентов вузов (Елисеев, 2001; Основы психологии, 2003; Пашукова, Допира, Дьяконов, 1996; Психология общая…, 2004; Ратанова, Шляхта, 2003 и др.). Однако думается, что важно не столько то, как человек оценивает себя сам (высоко или низко), сколько степень объективности его самооценки – верно ли его представление о себе, соответствует ли оно действительности. И если соответствует, то насколько, в чем именно человек думает о себе и оценивает себя верно, а в чем – нет. Объективная оценка человеком своих личностных качеств имеет высокое практическое значение для выработки наиболее верных притязаний. Ведь именно от адекватности притязаний зависит сама возможность преодоления ошибок (или сведения их к минимуму) при прогнозировании своих возможностей, способностей и перспектив. Поэтому проблема состоит в том, как нормализовать самооценку: сделать ее адекватной (отражающей действительность), а при необходимости привести в соответствие и по уровню – низкую повысить, а высокую снизить, с тем, чтобы «выровнять» притязания, сделать их более оправданными, соответствующими реальным возможностям.

Прежде всего, необходимо раскрыть перед человеком значение самооценки и притязаний, затронув как можно больше жизненно важных аспектов – как в построении личной жизни, так и при выборе профессии и возможных достижениях в ней. При этом важно показать наиболее вероятные последствия недоучета или игнорирования феноменов самооценки и притязаний. Полезно проинформировать и о том, что с возрастом эффективность коррекции самооценки во многих случаях осложняется.

Самооценка личности – т.е. оценка человеком наличия и степени развития у самого себя тех или иных личностных качеств – в той или иной мере всегда страдает субъективностью (что неудивительно уже из-за характера этого свойства: человек оценивает себя сам). Феномен самооценки не настолько прост, каким он может показаться на первый взгляд. А.И. Липкина писала о том, что судить о самооценке лишь по внешне проявляемым ее признакам весьма опрометчиво. Она экспериментально показала, что нередко за внешне проявляемыми признаками высокой самооценки скрывается низкая. Вместе с тем в ее работах приводятся некоторые сведения, позволяющие судить о существовании и обратного соотношения (Липкина, 1976). Однако трудно встретить методики, позволяющие человеку откорректировать самооценку и притязания, что свидетельствует о необходимости совершенствования методического аппарата для исследования этих свойств личности.

Важно заметить возникновение и развитие следующей неблагоприятной тенденции. В последние десятилетия даже среди многих профессиональных психологов стало модным говорить о необходимости повышения самооценки, притом такие советы нередко даются безотносительно к тому, какая самооценка уже сформирована у того или иного человека. Подобные советы представляются огульными и необоснованными: прежде чем повышать самооценку, необходимо в каждом конкретном случае выявлять ту, которая уже сформирована, притом действительную, а не наблюдаемую лишь по внешним признакам. В противном случае развитию личности человека может быть нанесен серьезный вред, притом труднопреодолимый впоследствии. Это равносильно тому, если врач советует больному, и без того страдающему гипертонией, принимать повышающие артериальное давление препараты только на основании того, что ему кажется, будто у больного давление, наоборот, понижено, и предварительно даже не измерив его.

Самооценка проявляется в притязаниях, а последние имеют уже прямое практическое значение, вместе с тем притязания более очевидны и «показательны», проявляемы. От уровня самооценки зависит и уровень притязаний – т.е. те достижения, на реализацию которых претендует личность: положение в обществе, уровень и престижность образования и т.д. Чем выше самооценка, тем обычно выше и притязания, и наоборот. Поэтому, нормализуя самооценку, человек нормализует и свои притязания в

самых разных видах деятельности и сферах жизни: выбирает ту профессию, которой он сумеет овладеть в достойной мере, а при супружеском выборе учитывает «равноценность» себе «второй половины» и т.п.

В учебной деятельности формированию самооценки и притязаний личности – их выравниванию и объективации – может способствовать, в частности, психологически грамотный подход к разработке заданий для текущего контроля знаний студентов. Для этого при составлении контрольных работ в каждом варианте полезно предусмотреть вопросы разного уровня сложности, а также дополнить практикуемую систему оценок от «двух» до «пяти» введением более низких баллов успеваемости. Это поможет слабо подготовленным студентам получить хотя бы один балл, а в целях профилактики неадекватно высоких притязаний и самооценок – не получать «пятерки» тем, кто подготовился все-таки недостаточно и поэтому не заслуживает их.

Поскольку самостоятельно решить проблему нормализации своих притязаний и самооценки может далеко не каждый, возникает вопрос: как помочь человеку в ее решении? Пословица: «Со стороны виднее» тут отражает положение дел вполне справедливо. А поэтому и сам феномен самооценки нуждается в опоре на оценку личностных качеств человека другими людьми – хорошо знающими его и умеющими проявлять непредвзятый подход к выполнению этой задачи.

Но поскольку другие люди тоже могут в чем-то ошибаться, данные ими оценки качеств личности другого человека могут быть не всегда объективными. Поэтому их оценки нуждаются в психологически грамотном обобщении – в частности, в обработке путем применения метода обобщения независимых характеристик. Этот метод, по сути, представляет собой отсеивание редких характеристик, не всегда или недостаточно часто отмечаемых, а тем более вовсе не отмечаемых у испытуемого другими людьми.

Конечно, для более объективного анализа необходимо учитывать и факты, на основе которых тем или иным экспертом делается вывод о наличии или отсутствии (или степени выраженности, если такая задача ставится) у испытуемого определенных выделяемых им качеств.

В предлагаемой ниже методике ключевая роль отводится не самому испытуемому, как при исследовании самооценки личности, а группе экспертов – тем самым преодолевается упомянутый выше фактор субъективности. Подбор экспертов предлагается самому испытуемому. Методику, безусловно, можно применять только при добровольном участии человека и при наличии у него искреннего желания лучше узнать самого себя, глубоком осознании такой необходимости для самой возможности самосовершенствования в дальнейшем. Нарушение этого требования не только негуманно, но и бесполезно – уже только из-за отсутствия у испытуемого желания самопознания и работы над собой. Кроме того, необходимо вос-

приятие испытуемым любых результатов экспертов не в штыки, а с откровенной благодарностью.

Предлагаемую методику можно проводить, по крайней мере, в четырех вариантах. В первом варианте испытуемому предварительно рекомендуется провести исследование самооценки личности по методике С.А. Будасси. Согласно этой методике испытуемый составляет две колонки качеств: в первую выписывает качества идеала личности, во вторую – антиидеала. Затем в каждой колонке он отмечает качества, которыми, по его мнению, обладает сам. После этого вычисляются самооценки по положительным и негативным качествам.

Затем начинают работать эксперты – как уже упоминалось, это лица, хорошо знающие испытуемого и умеющие проявлять непредвзятый подход к оценке его личностных качеств. Чем более многочисленна группа экспертов (в разумных пределах), тем более продуктивной окажется их работа и более объективными полученные результаты. Думается, что оптимальное количество экспертов должно составлять не менее 20 человек.

Эксперты не осведомляются о полученных испытуемым данных, но каждый из них должен иметь экземпляр составленного испытуемым списка двух колонок качеств – идеала и антиидеала. В этом списке каждый эксперт в обеих колонках отмечает те качества, которыми, по его мнению, обладает испытуемый. При этом эксперты работают автономно, молча, без общения с коллегами.

Полученные результаты обобщаются руководителем группы экспертов. Качества, отмечаемые всеми без исключения участниками экспертизы, признаются наиболее вероятно свойственными испытуемому. Если какие-либо качества не отмечаются одним-двумя экспертами, они признаются как не вполне, но достаточно вероятными. Остальные результаты оцениваются как недостаточно достоверные.

Затем результаты экспертизы сопоставляются с проведенным испытуемым исследованием самооценки личности и делаются выводы об их соответствии. Результаты экспертизы в доброжелательной форме доводят до сведения испытуемого.

Второй вариант методики отличается от описанного тем, что качества идеала и антиидеала составляются не испытуемым, а группой экспертов. Это повышает вероятность наличия у испытуемого выделенных экспертами качеств – как позитивных, так и негативных (поскольку со стороны виднее). Затем списки этих качеств предоставляются испытуемому и его просят отметить их наличие у себя, с его точки зрения. Результаты обрабатываются аналогично.

Третий вариант методики отличается от двух представленных большей глубиной исследования: он вбирает в себя основной принцип метода парных сравнений и методики семантического дифференциала. В этом варианте эксперты (а при модификации этого варианта – и сам испытуемый)

указывают степень выраженности у испытуемого того или иного качества, а сами качества подбираются так, чтобы каждое из них имело свою противоположность, и они объединяются в пары. Вдобавок каждая пара качеств представляется не дихотомически, а как некий континуум, и изображается в виде горизонтально расположенного отрезка, в начальной точке которого записывается положительное качество, а в конечной – его антипод. Лучше, если подбор исследуемых качеств осуществляется не испытуемым, а экспертами – это, как и во втором варианте, повышает вероятность их наличия у испытуемого.

Каждый эксперт перечеркивает каждый отрезок в том месте, где, по его мнению, наблюдается соотношение у испытуемого противоположных качеств в каждой паре. То же просят сделать и испытуемого. Результаты сопоставляются и делаются выводы.

Наконец, в четвертом варианте добавляется фактическое обоснование каждого отмечаемого качества. Это полезно сделать не только экспертам, но и самому испытуемому – такая аргументация призвана способствовать развитию у него рефлексии.

Изложенные варианты методики могут проводиться и в учебной группе, но лишь при соблюдении двух вышеупомянутых условий: группа должна достаточно хорошо знать испытуемого, а от него самого требуется искреннее и полностью добровольное участие в исследовании. При отсутствии этих условий (или одного из них) студентам можно порекомендовать самостоятельную организацию исследований по предложенной методике. В качестве экспертов могут выступать разные люди – родители, бывшие учителя школы, друзья и подруги, соседи и другие, но все они должны непременно отвечать вышеизложенным требованиям.

Все варианты предложенной методики посвящены исследованию только самооценки личности, но не ее притязаний. Однако любой из вариантов можно дополнить тем, чтобы исследовать еще и притязания. Задача осложняется вопросом о том, какие именно притязания подлежат исследованию: учебные, профессиональные, по супружескому выбору и т.п. Для начала испытуемому предлагается осуществить этот выбор, остановившись на чем-то одном. (Впоследствии можно будет исследовать и другие притязания).

Допустим, выбор пал на притязания в профессиональных достижениях. Для определения возможностей достижения испытуемым желаемых успехов ему предлагают выделить в наиболее полном объеме (полезнее сделать это при участии экспертов) необходимые для выбранной профессии качества личности, а затем сопоставить с ними полученные при исследовании его личности результаты реального наличия у него этих качеств. Это поможет испытуемому не только более основательно разобраться в необходимых для выбранной профессии личностных качествах, но и лучше отрефлексировать свою профпригодность к ней. Безусловно, проведе-

ние этой работы требует от экспертов при общении с испытуемым не меньшей тактичности и доброжелательности.

Литература

Елисеев О.П. Практикум по психологии личности. СПб.: Питер, 2001.

Липкина А.И. Самооценка школьника. М.: Знание, 1976.

Основы психологии: Практикум / ред.-сост. Л.Д. Столяренко. Ростов н/Д: Феникс, 2003.

Пашукова Т.И., Допира А.И., Дьяконов Г.В. (сост.). Психологические исследования. Практикум по общей психологии для студентов педагогических вузов. М.: Издательство "Институт практической психологии", 1996.

Психология общая. Экспериментальная психология // Т.А. Ратанова, И.А. Домашенко. М.: МГОПУ им. М.А. Шолохова; АНОО НОУ, 2004.

Ратанова Т.А., Шляхта Н.Ф. Психодиагностические методы изучения личности. М.: Московский психолого-социальный институт; Флинта, 2003.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И ПОЛИТИЧЕСКИЕ РАЗЛИЧИЯ ПОСЛЕДНИХ МАССОВЫХ МИГРАЦИЙ НАСЕЛЕНИЯ, НАПРАВЛЕНИЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ НЕГАТИВНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ

Атемасов А.В.

Московский государственный университет дизайна и технологии, Россия

В статье показаны наиболее существенные различия между двумя вынужденными крупными миграциями населения: переселенцев после распада СССР и беженцев из Сирии в страны Европы. Затрагиваются негативные последствия этих миграций и их причины. Обосновывается необходимость введения в образование предмета «Экология личности».

Ключевые слова: мигранты, беженцы, вынужденные переселенцы, национализм, диктатура, политика, образование, психология, экология личности.

SOCIAL-PSYCHOLOGICAL AND POLITICAL DIFFERENCE OF RECENT MASS MIGRATIONS OF POPULATIONS AND OVERCOMING OF NEGATIVE CONSEQUENCES

Atemasov A.V.

Moscow State University of Design and Technology, Russia

The article presents the most important differences between two forced mass migrations: of refugees after disintegration of USSR and of refugees from Syria to countries of Europe. A question about negative consequences of these

migrations and their reasons are discussed. The necessity of introduction of study of subject "Ecology of person" in education is proved

Keywords: migrants, refugees, forced migrants, nationalism, dictatorship, politics, education, psychology, ecology of person.

За последние четверть века произошли две наиболее крупные массовые миграции населения, носящие вынужденный характер: миграция, последовавшая вскоре после распада СССР, и происходящая в настоящее время миграция беженцев из Сирии в страны Европы. Эти миграции имеют много общего, но и немало различного, однако обе они привели и продолжают приводить к серьезным изменениям в структуре общества, настроениях людей и другим не только социально-психологическим, но и политическим и экономическим последствиям. В предлагаемой статье затрагиваются некоторые ключевые аспекты этой актуальной темы.

Еще выдающийся русский педагог К.Д. Ушинский отмечал, что для того, чтобы познать предмет, надо сопоставить и сравнить его с наиболее близким к нему предметом и установить сходства и особенно различия между ними (Ушинский, 1950). Эта мысль хорошо известна и давно вошла во многие учебники по психологии и педагогике. Однако, если сходства в миграционных процессах, в т.ч. вынужденных, в целом одни и те же и потому вряд ли требуют внимания в небольшой статье, то различия весьма существенны и без их рассмотрения для анализа последствий не обойтись.

К массовому наплыву населения не были готовы в должной мере ни Россия после распада СССР, ни – уже в наше время – страны Европы, вынужденные принимать огромное количество сирийских беженцев. Но одно из существенных различий обеих миграций в том, что территория России несравнимо больше даже всей Европы в целом, не говоря уже о территориях ее отдельных стран. Это в значительной мере упростило принятие Россией переселенцев из бывших союзных республик.

Существенное отличие заключалось и в том, что переезжающие в Россию люди многие десятилетия жили в единой стране, привыкли к общим социальным, политическим, экономическим и другим существовавшим в СССР условиям, не было проблемы и со знанием русского языка как средства межнационального общения. Ситуация облегчалась еще и тем, что основную массу переселенцев в то время составили русские по национальности люди – исторически они происходили из России, в которой родились их родители или прародители, а нередко и они сами. Конечно, в Россию уезжали и многие представители коренных национальностей республик, но их доля по сравнению с русскими была значительно ниже. Ничего подобного между народами Сирии и европейских стран не было.

Очередное различие двух рассматриваемых миграций состоит в отсутствии проявлений мести переселенцев из союзных республик в Россию – наоборот, переселенцы благодарны России за то, что она их приняла, то-

гда как среди сирийских беженцев есть представители ИГИЛа и прочие террористы, месть которых принявшим их странам очевидна уже из телевизионных репортажей.

В СССР между республиками с самого начала было организовано сотрудничество в самых разных сферах. Несмотря на значительные расстояния, было налажено регулярное и частое транспортное сообщение – самолетами, поездами – в результате чего очень многие переселенцы ранее прибывали в Россию в периоды отпусков, на учебу, для повышения квалификации и т.п. Россия была для них не впервые увиденной страной и, тем более, не посторонней. У подавляющего большинства сирийских беженцев таких регулярных массовых контактов со странами Европы не было.

Сказываются и многочисленные традиционные, общекультурные и прочие различия между народами Сирии и европейских стран. Сексуальные домогательства и насилия европейских женщин мигрантами во многом, хоть и не во всем, объясняются различиями в одежде и поведении женщин Европы и стран Ближнего Востока, где в отношении женщин нравы значительно строже. Азиатские мужчины не привыкли к женской эмансипации и ее различным проявлениям: «раскрепощенность» в одежде и поведении женщин они принимают за их сексуальную доступность.

Наконец, важное отличие нынешних сирийских мигрантов от бывших в СССР заключается в политических причинах: многие сирийцы убеждены в том, что в возникновении на их земле войны виновны именно наиболее развитые страны Европы. Этим и объясняется, в частности, устроенные беженцами беспорядки в Париже и городах Германии. (И неспроста Великобритания предпринимает усилия для предотвращения их массового проникновения в свою страну). Этим же объясняется и то, что в других европейских странах беспорядков подобного размаха беженцы обычно не затевают. Они усматривают и вину США в возникновении войны на своей Родине, но заокеанская держава территориально далека.

Далее придется коснуться некоторых серьезных недостатков сравнительно недавней политики как России, так и бывших союзных республик. Но предпринимается это вовсе не для упреков и нанесения обид кому бы то ни было, а в надежде на преодоление ошибок и нынешних недоработок.

До сих пор речь шла о различиях между двумя рассматриваемыми миграциями. Но у них есть и существенное сходство: вынужденность. Далеко не все люди покинули свои места только по собственной воле: сирийцев заставила сделать это война, а покинувших союзные республики – неприемлемое для многих коренное изменение социальной ситуации.

Ряд бывших союзных республик – в частности, среднеазиатских – многие вынуждены были покинуть из-за резкого перепада в качестве и уровне жизни (Переведенцев, 1993, с.69-79). Но была и другая, в перспективе еще более важная причина: «пересмотр» человеческих ценностей и появление негативных политических установок. В дихотомии «личность –

язык» в лидеры поспешно был выдвинут язык коренной национальности, притом он был официально утвержден единственным государственным. Значение языка парадоксально оказалось приоритетным над личностью, наиболее важным ее признаком. Целесообразность, научная обоснованность и гуманность введения такой узконациональной политики представляются явно проблематичными и свидетельствуют, по меньшей мере, о недостаточной психологической осведомленности ее творцов и приверженцев.

В результате многие русские, покинувшие ставшие родными места, а тем более покинувшие их коренные жители, до сих пор тоскуют по ним и хотели бы вернуться, но из-за политических несовершенств сделать этого не могут. Страдают и сами республики, растерявшие кадры и фактически превратившиеся в значительно менее «многонациональные», что тоже трудно считать прогрессивным явлением, поскольку «монокультура» имеет тенденцию замыкаться в самой себе и не всегда принимать прогрессивные тенденции в развитии других культур, а это способствует регрессу во многих сферах и отношениях.

Вместе с тем важно подчеркнуть, что проявляющийся в бывших республиках СССР национализм возник и развился небеспричинно: он явился, в частности, следствием нередко проявлявшейся чрезмерной «опеки», диктата руководству республик со стороны союзных органов власти. Республиканские руководители нередко вынуждены были согласовывать с ними даже незначительные, не требующие того вопросы. Это стало восприниматься в республиках как ограничения полномочий, «давление сверху» и в результате породило стремление к обретению подлинной независимости. Подробно и разносторонне анализирует эту и многие другие проблемы, например, А.К. Бисенбаев (2011).

Негативные последствия массовых переселений наблюдаются не только в странах, теряющих людей, но и в странах их прибытия. На постсоветском пространстве мигрантов приняла, в основном, Россия: она пополнялась кадрами специалистов и неквалифицированной рабочей силой. С одной стороны, это явление благоприятное, но с другой – способствующее развитию конфликтных ситуаций на почве межнациональных и культурных различий. Появляются крупные торговые центры с чуждыми для русского уха национальными названиями («Ашан», «Атак», «Шангал» и многие другие), что, с точки зрения многих русских, свидетельствует о попытке «понаехавших» азиатов навязать коренным россиянам «свои порядки». Опасения россиян за судьбу своей страны вполне понятны, но вместе с тем налицо признаки неприязни со стороны многих русских по отношению к бывшим «братским народам», что говорит о распространенности среди русских по сути того же национализма, только с российским лицом.

О том же свидетельствует и распространенность в стране, особенно среди малокультурной российской молодежи, оскорбительных для других

народов огульных обобщений – в частности, в адрес выходцев из Средней Азии и Закавказья. Например, бывших среднеазиатских коренных жителей часто называют «чебуреками» (к счастью, как правило, в разговорах между собой, но это не опровергает пренебрежительного отношения к адресатам). И этим унизительные выпады в их адрес не исчерпываются. Мы являемся свидетелями того, что вслед за русскими, переехавшими из республик в Россию, потянулись и многие коренные жители республик, в т.ч. малообразованные. Их трудоустройство, естественно, оказалось возможным преимущественно на работе по уборке улиц, дворниками и т.п. В результате пренебрежительное отношение к ним со стороны многих русских только укрепилось, что, к нашему позору, проявляется даже у значительной части студентов столичных вузов. Среди них, похоже, укореняется мода на умышленное выбрасывание окурков мимо рядом стоящей урны. Объясняют они это так: таджики уберут – иначе, дескать, они окажутся безработными. «Сжалились»… О наличии стыда и совести у творцов подобных действий и объяснений говорить, по меньшей мере, проблематично.

Выходит, что наряду с позитивом в виде пополнения специалистами и рабочей силой Россия обрела, как видим, и дополнительные нравственно-психологические проблемы.

Наиболее драматичным представляется недостаточность понимания того, что главная ценность человека – не в его национальной принадлежности, а в совокупности позитивных свойств личности, прогрессивной направленности мыслей и поступков, способностях и высоком общекультурном развитии. Распространенность непонимания этого – в частности, и в России – свидетельствует об острой необходимости роста общекультурного уровня населения. Достижению этой цели могло бы значительно способствовать введение в образование предмета «Экология личности» (Атемасов, 2013), значение которого неоднократно обосновывалось (Лихачев, 1993, с.19-23; Минакова, 1999; Атемасов, 2015а, с.14-17; 2015б, с.58-61) и замечено было довольно давно (Лихачев, 1993, с.19-23; Минакова, 1999). При разработке политики в области образования важен и учет широко распространенных среди представителей разных национальностей определенных позитивных и негативных черт характера, сведения о которых, например, относящихся к русскому народу, вошли даже в некоторые учебники по социальной психологии (Социальная психология…, 2003).

Различия национальных устоев являются и важной причиной возникновения и развития межэтнических конфликтов (Дмитриев, 2000), которые часто неизбежны уже из-за несходства разных национальностей во вкусах, предпочтениях, традициях и т.п. Они наблюдаются и в России как многонациональном государстве, притом часто не в открытой, а скрытой, завуалированной форме, что еще опаснее, ибо терпению свойственно «лопаться». Важно не допускать этого, но не путем искусственного сдерживания эмоцией (а значит, их накопления), а ростом конфликтологической

грамотности среди населения. Здесь очевидно приоритетное значение профилактического направления работы.

Преодоление и профилактика деструктивных конфликтов упираются не только в наличие у человека знаний о поведении в конфликтных ситуациях, выработки у него соответствующих умений и навыков, но и, опять же, в уровень общекультурного развития его личности. Поэтому представляется крайне важным повсеместное введение в образование пусть не отдельного предмета по конфликтологии, но хотя бы практически значимой «вытяжки» из него, включенной в более общую учебную дисциплину. Такой дисциплиной могла бы стать упомянутая «Экология личности», охватывающая широкий круг наиболее актуальных проблем сохранения самой жизни человечества и потому значение которой трудно переоценить.

Литература

Атемасов А.В. Экология личности. Программа и методические рекомендации к спецкурсу для студентов вузов и учащихся средних специальных учебных заведений. М.: Педагогическое общество России, 2013.

Атемасов А.В. Введение в образование учебной дисциплины «Экология личности» как важное условие повышения нравственно-психологической культуры в обществе // Психологическая культура в современном российском обществе: сборник материалов всероссийской научно-практической конференции 23–24 апреля 2015. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Волгоградский филиал. Ответственный за выпуск Е.А. Выгинная. Волгоград: Изд-во Волгоградского филиала РАНХиГС, 2015а. – С.14-17.

Атемасов А.В. «Экология личности» как важнейшая инновационная учебная дисциплина и приоритетное направление науки // Образование: традиции и инновации: Материалы VIII международной научно-практической конференции / отв. ред. Н.В. Уварина. Прага, Чешская республика: Изд-во WORLD PRESS SRO, 2015б. – С.58-61.

Бисенбаев А.К. Не вместе: Россия и страны Центральной Азии. СПб.: Питер, 2011.

Дмитриев А.В. Конфликтология. М.: Гардарики, 2000.

Лихачев Б.Т. Экология личности // Педагогика. 1993. – №2. – С.19-23.

Минакова С.Ф. Спасение. Учебное пособие курса «Экология личности». Выпуск четвертый. Кировск, Апатиты: Изд. МУП «Полиграф», 1999.

Переведенцев В.И. Миграция населения в СНГ: опыт прогноза // Полис. 1993. – №2. – С.69-79.

Социальная психология // Т.А. Ратанова, Т.И. Дымнова. М.: РИЦ «Альфа» МГОПУ им. М. А. Шолохова, 2003.

Ушинский К.Д. Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии. Т.1 // К.Д. Ушинский. Собр. соч. в 11 томах. Т.8. М.-Л.: Изд-во АПН РСФСР, 1950.

КРИЗИС ДОВЕРИЯ В КОНТЕКСТЕ НЕЛИНЕЙНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Басимов М.М.[1], Достовалов С.Г.[2]
[1]Российский государственный социальный университет, Москва
[2]Курганский государственный университет, Росссия

Синергетический стиль мышления – это стиль мышления постнеклассической науки. В статье рассматриваются нелинейные зависимости по результатам исследования «Переживание кризиса доверия» (21 параметр, из них 12 параметров по авторской методике диагностики переживания кризиса доверия личности (ЗЕС) С.Г. Достовалова). Для расчетов использовался авторский метод М.М. Басимова. Основным был выбран параметр «Реализация себя на сегодняшний день».

Ключевые слова: переживание кризиса доверия, личность, нелинейный, линейный, зависимость.

TRUST CRISIS IN THE CONTEXT OF NONLINEAR PSYCHOLOGY

Basimov M.M.[1], Dostovalov S.G.[2]
[1]Russian State Social University, Moscow
[2]Kurgan State University, Kurgan
Работа выполнена при поддержке РФФИ, проект № 16-06-00273а

Synergetic style of thinking is a style of thinking of a postnonclassical science. In the article is represented nonlinear dependences based on the results of research "Experience of a trust crisis" (21 parameters, among them 12 parameters from the S.G. Dostovalov's author's method of diagnostics of the experience of personality trust crisis (PTC)). For calculations was used M.M. Basimov's author's method. The parameter "Person's Self-realization" selected as main.

Keyword: experience of a trust crisis, personality, nonlinear, linear, dependence.

В современных условиях линейное мышление, до сих пор доминирующее в некоторых областях науки, становится принципиально недостаточным, и даже опасным, в нелинейной сложной реальности (Mainzer, 1994). «Нелинейность» – фундаментальный концептуальный узел новой синергетической парадигмы (Князева, Курдюмов, 2005).

Для анализа данных мы использовали авторский подход к понятию статистической связи (нелинейной, линейной) в психологических (социологических) исследованиях (Basimov, 2012) посредством реализации обобщенного варианта метода множественного сравнения (Басимов, 2011) для квантильных разбиений данных по каждому измеряемому параметру с отказом от предварительного выдвижения гипотезы о форме зависимости.

Изучение нелинейных связей по авторскому методу (Basimov, 2009) апробировалось нами в различных психологических исследованиях, представляющих разноплановые области психологической науки: психология дошкольников (Басимов, 2005) и подростков (Басимов, 2007), психология обучения (Basimov, 2011), этнопсихология (Басимов Хромов, 2009), психология профессий (Басимов, 2011], психология стресса (Basimov, Dostovalov, 2011), психология родительства (Basimov Padurina, 2012), измерение ценностных отношений личности «Я-другие» (Basimov, Nikolaeva, 2011), изучение семейного воспитания как фактора формирования смысловой сферы ребенка (Basimov, Ilinyh, 2012), политическая психология и социология (Басимов, 2013) и т.д.

Линейные зависимости по определению симметричные, для них не важно, что является причиной (независимая переменная), а что следствием (зависимая переменная). Это определяется по воле исследователя, и часто диктуется интересами исследователя, его концепцией и моделью, его теоретическими доводами, субъективными взглядами на предмет исследования. Корреляционный метод и линейные связи, им выявляемые, не дают возможности выбирать направление связи. Причина и следствие в этом случае всегда равноправны, и могут интерпретироваться произвольно по воле исследователя. Но именно такие зависимости человек в силу своей обычной исследовательской логики предвидит, формулирует в виде гипотез исследования, логически выводит и ему часто кажется, что других закономерностей просто не существует. А более сложные закономерности психологического или социологического содержания в основном непредсказуемы и требуют экспериментального изучения, дальнейшей аналитической работы, которая не ограничивается линейными представлениями.

В психологии известны также феномены, которые получают от исследователей разного рода образную квалификацию «категория повышенной сложности», «тончайшие психологические явления» и т.п., что свидетельствует, прежде всего, о чрезвычайной трудоемкости их исследования, из-за высокой динамичности, многофакторной зависимости и т.д. (Купрейченко, 2008). Феномен доверия относится именно к такой особой категории, что проявилось в его преимущественно нелинейной природе, которую наглядно демонстрирует аналитическая работа по выявлению связей с использованием авторского метода по результатам изучения данного феномена С.Г. Достоваловым.

Рассмотрим типологию нелинейных зависимостей по результатам исследования «Переживание кризиса доверия» (21 параметр, из них 12 параметров по авторской методике диагностики переживания кризиса доверия личности (ЗЕС) С.Г. Достовалова. В результате статистического анализа для триад выявлено 7 сильных нелинейных зависимостей (из них 6 – с параметрами ЗЕС); для кварт – 28 (26 с параметрами ЗЕС); для квинт – 45

(40 с параметрами ЗЕС). В то же время сильных линейных зависимостей имеем всего 4 (1 с параметрами ЗЕС).

Полученные результаты позволяют говорить о сложности феномена кризиса доверия личности, его преимущественно нелинейной природе. Доминирование нелинейных связей наблюдается не только во внешних связях параметров ЗЕС с другими параметрами (44 связи), но и во внутренних связях между параметрами ЗЕС (28 связей).

Рассмотрим с подробной интерпретацией группу зависимостей, в которых объединяющим параметром в изучении нелинейной природы доверия стал параметр: степень реализации себя на сегодняшний день (следствие или зависимый параметр). Вначале рассмотрим как параметр «Степень реализации себя на сегодняшний день» зависит от некоторых компонент доверия и какова нелинейная природа этого явления.

Для кварт мы выделили две сильные зависимости с минимумом (коэффициенты связи 0.56 и 0.57). Это зависимости с минимумом «Степени реализации себя на сегодняшний день» от параметров «Доверие Нормы» и «Доверие боссу».

1. Зависимость параметра «Степень реализации себя на сегодняшний день» (Y) от параметра «Доверие Нормы» (X) в виде сравнительных весомостей параметра Y для кварт по шкале X:

X-1 (Y= +555); X-2 (Y= -601); X-3 (Y= +22); X-4 (Y= -137)

Коэффициент силы связи = 0.56 (0.11)

Коэффициент корреляции = -0.21

Формирование правосознания личности является актуальной проблемой. Развитое правосознание позволяет личности соотносить свое поведение с нормами, правилами и ценностями общества, определять и оценивать свои поступки и поступки других людей в соответствии с установленными социальными нормами. Изучение роли доверия в формировании правосознания личности рассматривалось в следующих исследованиях: изучение доверия к праву, рассмотрение доверия как фактора правового поведения и т.д.

Степень реализации себя на сегодняшний день максимальна для 1 кварты параметра «Доверие нормы» (+555 по сравнительной весомости), далее уже незначительный рост доверия социальным нормам (переход с 1 на 2 кварту независимого параметра) приводит к резкому уменьшению степени реализации себя (-601) до минимальных своих значений. В дальнейшем тенденция меняется на противоположную: для 3 и 4 кварт доверия социальным нормам степень реализации себя подрастает (+22 и -137), но до значений значительно меньших, чем в 1 кварте независимого параметра.

Коэффициент силы связи SV=0.56. Обратная зависимость практически отсутствует (коэффициент силы связи = 0.11). Коэффициент линейной

корреляции небольшой по сравнению с коэффициентом силы связи SV (R= -0.21).

2. Зависимость параметра «Степень реализации себя на сегодняшний день» (Y) от параметра «Доверия боссу» (X) в виде сравнительных весомостей параметра Y для кварт по шкале X:

X-1 (Y= -2); X-2 (Y= -799); X-3 (Y= -91); X-4 (Y= +402)

Коэффициент силы связи = 0.57 (0.15)

Коэффициент корреляции = 0.21

Степень реализации себя на сегодняшний день, в отличие от предыдущей зависимости, хотя и имеет также минимум на 2 кварте параметра «Доверие боссу» (-799 по сравнительной весомости), но максимальна не для 1, а для 4 кварты параметра «Доверие боссу» (+402 по сравнительной весомости), а, значит, присутствует общая положительная динамика для параметра «Степень реализации себя на сегодняшний день» (с -2 до +402).

Таким образом, резкое убывание на первом шаге сменяется быстрым ростом на следующих двух шагах и, в итоге, наблюдается общее возрастание параметра «Степень реализации себя на сегодняшний день».

Интересно, что доверие боссу (первоначальный рост) вначале крайне отрицательно влияет на степень реализации себя, но дальнейший рост доверия боссу дает положительный результат. Представители 4 кварты (25%) наибольшего доверия своему начальнику имеют наибольшие результаты и по степени реализации себя на сегодняшний день.

Коэффициент силы связи SV=0.57. Обратная зависимость практически отсутствует (коэффициент силы связи = 0.15). Коэффициент линейной корреляции небольшой по сравнению с коэффициентом SV (R= 0.21). Подтверждение последней зависимости, ее фундаментальности, дает та же зависимость, но уже в модели для квинт независимой переменной.

2'. Зависимость параметра «Степень реализации себя на сегодняшний день» (Y) от параметра «Доверия боссу» (X) в виде сравнительных весомостей параметра Y для квинт по шкале X:

X-1 (Y= -2); X-2 (Y= -494); X-3 (Y= -51); X-4 (Y= -742);

X-5 (Y= +1415)

Коэффициент силы связи = 0.87 (0.22)

Коэффициент корреляции = 0.21

Для квинт также выявляется сильная зависимость параметра «Степень реализации себя на сегодняшний день» от параметра «Доверие боссу». Максимальное значение (+1415 по сравнительной весомости) степени реализации себя приходится на 5 квинту доверия боссу. Но при этом минимальное значение (второй минимум, сравнительная весомость = -742) перемещается на 4 квинту, т.е. ближе к максимальному значению.

Таким образом, наблюдается еще более резкий скачек степени реализации себя для 5 квинты доверия боссу (20% испытуемых). Только наибольшее доверие боссу способствует значительному росту степени реали-

зации себя (+1415), особенно это ярко наблюдается при скачке зависимого параметра с (-742) до (+1415) по сравнительной весомости при переходе с 4 на 5 квинту независимого параметра «Доверие боссу».

Для квинт выделяется еще одна зависимость со значительно большим коэффициентом силы связи по сравнению с предыдущими двумя зависимостями.

3. Зависимость параметра «Степень реализации себя на сегодняшний день» (Y) от параметра «Доверия другу» (X) в виде сравнительных весомостей параметра Y для квинт по шкале X:

X-1 (Y= +151); X-2 (Y= -582); X-3 (Y= +672); X-4 (Y= -922);

X-5 (Y= +25)

Коэффициент силы связи = 1.04 (0.18)

Коэффициент корреляции = -0.15

Это специфическая зависимость степени реализации себя от параметра «Доверие другу» в виде интересного колебания: резкое возрастание (с -582 до +672) при переходе с 2 на 3 квинту и резкое убывание (с +672 до -922) при переходе с 3 на 4 квинту. При этом крайние квинты (1 и 5) мало отличаются друг от друга (+151 и +25).

Друг обычно ближе босса и доверие к нему более сложно влияет на «Степень реализации себя на сегодняшний день», при этом средние показатели «Доверия другу» наиболее эффективно влияют на анализируемый параметр.

Коэффициент связи равен 1.04, при этом обратная зависимость очень слабая (коэффициент связи 0.18). Коэффициент линейной корреляции равен -0.15 и не представляет интереса.

Таким образом, приведенные выше примеры зависимостей между параметрами доверия, показывают, что идеальные модели линейно организованного мышления оказываются не реализуемыми в сложной психологической действительности, в том числе при изучении феномена доверия, и от них необходимо отказываться и переходить к более гибким и сложным моделям.

Литература

Басимов М.М. Изучение психологической типологии дошкольников по фактору усвоения образовательных программ ЦРР. Курган: Курганский гос. ун-т, 2005.

Басимов М.М. Психологическая типологизация старшеклассников (старших подростков и юношей) по фактору успеваемости в школах нового типа // Мир психологии. 2007. – №4. – С.142-158.

Басимов М.М. Математические методы в психологических исследованиях. Курган: Курганский гос. ун-т, 2011а.

Басимов М.М. Требования к профессии как объект синергетики // Акмеология, Научно-практический журнал. 2011б. – №3 (специальный выпуск).– С.54-57.

Басимов М.М. Социологические и психологические методы изучения политических предпочтений // Гражданское и политическое в российских общественных практиках / под ред. С.В. Патрушева. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2013. – С.474-491.

Басимов М.М., Хромов А.Б. Типология зависимостей между параметрами отношений к жизненным трудностям и проблемам в различных этнических группах // Мир психологии. 2009. – №2. – С.209-222.

Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Основания синергетики. Синергетическое мировидение. М.: КомКнига, 2005.

Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. М.: ИП РАН, 2008.

Basimov M.M. Mathematical methods in psychological research. Kurgan: Kurgan State University, 2009.

Basimov M.M. Nonlinearity – the paradigm of pedagogical psychology // The 12th European Congress of Psychology (Istanbul 2011, 04-08 July). Abstracts, Poster Sessions: Istanbul, 2011.– P.568.

Basimov M. The analysis of statistical dependences in non-linear psychology // International Journal of Psychology (Special Issue: XXX International Congress of Psychology). Volume 47, Supplement 1, 2012.– P.666.

Basimov M.M., Dostovalov S.G. Studying of the personality trust crisis in the context of nonlinear psychology // The 12th European Congress of Psychology (Istanbul 2011 04-08 july). Abstracts, Poster Sessions: Istanbul, 2011. – P. 1439.

Basimov M., Ilinyh Y. Non-linear effects in interaction “child-parent” // International Journal of Psychology (Special Issue: XXX International Congress of Psychology). Volume 47, Supplement 1, 2012. – P. 261.

Basimov M.M., Nikolaeva I.A. Graphic representations of valuable relations of the person "I-OTHERS" as the object of nonlinear psychology // The 12th European Congress of Psychology (Istanbul 2011 04-08 july). Abstracts, Poster Sessions: Istanbul, 2011.– P. 1438.

Basimov M., Padurina E. Non-linear influence of the gnostic emotional orientations on parental feelings // International Journal of Psychology (Special Issue: XXX International Congress of Psychology). Volume 47, Supplement 1, 2012.– P.403.

Mainzer K. Thinking in Complexity. The Complex Dynamics of Matter, Mind, and Mankind. Berlin: Springer-Verlag, 1994. – P. 13.

ВЛИЯНИЕ СЕМЕЙНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ НА КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ СТУДЕНТОВ

Бегичева О.Л.
Государственный университет управления, Москва, Россия

В работе представлены результаты теоретического и эмпирического исследований влияния семейной социализации на карьерные ориентации студентов. В исследовании приняли участие студенты трех московских вызов ГУУ, МосГУ, МГУДТ, осуществляющих подготовку студентов по направлению подготовки «Менеджмент». Объем выборки составил 195 человек. Возраст респондентов составил от 20 до 22 лет. Для данного исследования использовались авторский опросник и опросник диагностики карьерных ориентаций Э. Шейна «Якорь карьеры».

Ключевые слова: карьерное самоопределение, карьерная ориентация, профессиональная карьера, якорь карьеры, студенчество.

THE INFLUENCE OF THE FAMILY SOCIALIZATIOM ON THE STUDENTS`CAREER ORIENTATION

Begicheva O.L.
State University of Management, Moscow, Russia

In this article the results of the theoretical and empirical research on the influence of the family socialization on the students` career orientation are represented. The Students of SUM, MosSU and MSUDT took part in the research. There were 195 responders, aged between 20 and 22. The E. Shein`s questionnaire "The career anchor" and the author`s questionnaire were used in the research.

Keywords: professional self-determination, career orientation, professional career, career anchor, studentship.

Студенчество как социально-психологическая группа характеризуется рядом особенностей (Бегичева, Саламатова, 2013). В то же время, как отмечает в своей работе А.П. Авдеева: «Комплексный характер проблемы профессиональной карьеры позволяет выделить в ней различные аспекты: экономический, социологический, психологический, социально- психологический» (Авдеева, 2009). Для изучения влияния семейной социализации на карьерные ориентации студентов было проведено специальное исследование, в котором приняли участие студенты трех московских вузов ГУУ, МосГУ, МГУДТ, осуществляющих подготовку студентов по направлению подготовки «Менеджмент». Объем выборки составил 195 человек. Возраст респондентов составил от 20 до 22 лет. Для данного исследования были

использованы следующие методики: авторский опросник, специально разработанный для выявления социально-психологических характеристик и факторов карьерных ориентаций студентов, обучающихся по специальности «Менеджмент» и опросник диагностики карьерных ориентаций Э. Шейна - «Якорь карьеры» (Schein, 1990.).

Рассматривая степень влияния родителей на карьерное самоопределение студентов с карьерной ориентацией «менеджмент», следует отметить авторитетное влияние их отцов и матерей в равной степени для 47% респондентов. При этом, оценивая успешность профессиональной карьеры матери, мнение данных студентов можно охарактеризовать следующим образом – «их профессиональная карьера не удалась», но состоялась «семейная карьера», поскольку они пользуются уважением и влиянием в семье. Так, среди этих студентов самый низкие показатели в выборке по параметрам: «занимает руководящую должность» (22%), «пользуется уважением среди коллег» (61%) и «сделала успешную карьеру» (39%); а самый высокий по показателю «не сумела достичь своих целей» (11%).

У большинства студентов (78%) с ведущей карьерной ориентацией «менеджмент» отец: занимает руководящую должность, по их оценкам, они пользуются уважением среди коллег - так ответили 83% респондентов, хорошо зарабатывают у 78%. Так же студенты данной группы более других считают, что их отцы творческие натуры - это отметили 33% респондентов. На основе этих данных, сделано предположение, что отцы у студентов данной группы, также имеют ведущую карьерную ориентацию «менеджмент». Студентов с карьерной ориентацией «автономия» смело можно отнести к психологическому типу «нигилистов», поскольку среди них имеет место самый большой процент тех, для кого нет в жизни никаких авторитетов, и кто не терпит ничьих советов. Успешность профессиональной карьеры матерей респонденты данной группы оценивают следующим образом. У студентов с ведущей карьерной ориентацией «автономия» матери чаще всех имеют престижную работу (44%), «имеет свое дело» (33%) и хорошо зарабатывают (56%). Однако, успешная профессиональная карьера, по мнению этих студентов, помешала их матерям успешному выполнению таких социальных ролей как жена и воспитатель. Студенты данной группы считают, что они реже остальных матерей являются талантливыми воспитателями (33%) и хорошими семьянинами (67%). 89 % студентов, вошедших в данную группу, оценивают показатели успешности профессиональной карьеры своих отцов как: сделали успешную карьеру; имеют престижную работу; квалифицированные специалисты. Занимают руководящие должности и материально обеспечивают членов семьи («хорошо зарабатывает») у 78% студентов этой группы. При этом у 44% респондентов отцы заняты предпринимательской деятельностью – имеют свое дело.

Также, по оценкам этих респондентов, все их отцы являются успешными людьми, которые сумели достичь своих поставленных жизненных и карьерных целей. Оценивая своих отцов, эти студенты единогласно не использовали такую характеристику как «отец не сумел достичь своих целей». При этом, все студенты не считают своих отцов творческими натурами – 0%. Используя полученные данные, можно сделать вывод, что студенты, несмотря на декларируемое пренебрежительное отношение к авторитету своих родителей, следуют в выборе карьерных ориентаций тем моделям карьерного развития, которые сформировались у членов их семей.

Для студентов с ведущей карьерной ориентацией «стабильность работы» в качестве семейных авторитетов выступают оба родителя. Оценивая успешность профессиональной карьеры своих родителей, они отмечают более всех остальных студенческих групп следующие особенности. Во-первых, 84% студентов этой группы оценивают очень высоко профессиональную роль матерей в трудовых коллективах, считая, что они пользуется заслуженным уважением среди коллег. Во-вторых, у студентов с данной ведущей карьерной ориентацией отцы реже, чем у студентов с другими ведущими карьерными ориентациями занимают руководящие должности (43%), имеют престижную работу (51%), хорошо зарабатывают (60%). Из данных показателей мы можем сделать вывод о том, что родители этих студентов в профессиональной карьере ориентированы на спокойное, но недостаточно престижное место работы, которое не всегда связано с достойным материальным вознаграждением. В профессиональной карьере родители демонстрируют приверженность организации даже при отсутствии перспектив продвижения по служебной лестнице и удовлетворения других значимых в трудовой деятельности потребностей.

В группе студентов с ведущей карьерной ориентацией «стабильность места жительства», считают, что мать в семье пользуется несколько большим авторитетом (64%), чем отец (57%). Для большей части студентов с ведущей карьерной ориентацией «стабильность места жительства» (79%) профессиональная роль матери – это квалифицированный специалист, который пользуется уважением среди коллег. В этой группе студентов самый большой процент по показателю «мать сделала успешную профессиональную карьеру» - так считают 57% респондентов. Также большинство студентов данной группы считают, что их отец квалифицированный специалист (70%) и пользуется уважением среди коллег (81%), но в то же студенты данной группы считают, что их отцы реже других занимают руководящую должность (43%) и хорошо зарабатывают (60%). Таким образом, анализируя данные об ориентации в профессиональной карьере родителей и студентов этой группы, мы пришли к выводу об идентичности этих моделей карьерного развития.

Характеризуя сложившиеся семейные отношения для студентов типологической группы с карьерной ориентацией «служение», следует отме-

тить, что более половины из них подчеркивают доминирующую роль в семье именно отца, подчеркивая в своих ответах, что именно отец является для них авторитетом (63%). Показатели профессиональной карьеры, присущие матерям таковы: успешность их карьеры отметили 52% респондентов, но в то же время, только 32% считают, что их матери заняты на престижной работе и хорошо зарабатывает - так считают 36% респондентов, и являются квалифицированными специалистами - таково мнение 60% студентов из этой группы. Мы сделали выводы о том, что для матерей студентов данной группы характерна ведущая карьерная ориентация «служение».

Большинство студентов с ведущей карьерной ориентацией «служение» считают, что их отцы сделали успешную карьеру (77%), хорошо зарабатывают (73%), квалифицированные специалисты (86%), пользуются уважением среди коллег (95%), но при этом студенты данной группы менее всех считают, что их отец хороший семьянин (59%). Данные по этому фактору позволяют представить сформировавшийся образ отца для студентов этой группы как «человека долга, у которого не хватает времени на построение отношений в своей семье», то есть как типичного представителя ведущей карьерной ориентацией «служение».

Мать является наименее референтным из родителей для студентов с ведущей карьерной ориентацией «вызов» (33%), при этом большинство из их, считают авторитетом в семье отца (83%). Все студенты с ведущей карьерной ориентацией «вызов» считают своих матерей квалифицированными специалистами (100% - максимальный показатель), но при этом реже других студентов считают своих матерей «хорошими семьянинами» (67%). У этих студентов наиболее высокие показатели оценки успешности профессиональной карьеры отцов по параметрам: «занимает руководящую должность» (83%); «хорошо зарабатывает» (83%); «пользуется уважением среди коллег» (100%). Данные студенты абсолютно не считают своих отцов творческими натурами. Большинство студентов (83%) воспринимают своих отцов как хороших семьянинов и готовы следовать их типу карьерной направленности.

Для семейных отношений, которые характерны для студентов группы с ведущей карьерной ориентаций «интеграция стилей жизни», были выявлены следующие закономерности. В семье он пользуется большим авторитетом, чем мать. Образ отца - это гармоничное сочетание семейных обязанностей и эффективного успешного работника. Этот образ включает такие компоненты эффективного ролевого исполнения как «семья плюс работа»: хороший семьянин (87%); талантливый воспитатель (53%); квалифицированный специалист (73%); уважаемый член коллектива (87%). Все студенты с ведущей карьерной ориентацией «интеграция стилей жизни» считают, что их матери «хорошие семьянины» (100%) и «талантливые воспитатели» (100%), но при этом набирают минимальный процент по параметру «имеет свое дело» (7%). Сложившиеся модели семейных отноше-

ний, ориентируют этих студентов на выбор карьерных целей и средств карьерного развития в профессиональной области таким образом, чтобы их жизненное пространство укладывалось в формат «семья плюс работа».

Результаты исследования показали, что 50% студентов с ведущей карьерной ориентацией «предпринимательство» считают их матери и отцы одинаково успешны в карьерном плане. Все остальные студенты считают своих отцов намного успешнее, чем матерей. Образ профессиональной карьеры матери в этой группе – это руководящий работник.

Характеристики профессиональной карьеры отцов у большинства студентов с ведущей карьерной ориентацией «предпринимательство» могут быть представлены следующим образом: «хорошо зарабатывают» (80%); являются хорошими специалистами (73%); но при этом имеют минимальные показатели по параметру «сделал успешную карьеру» (53%); «имеют престижную работу» (47%); пользуется уважением среди коллег (67%); максимальные показатели по параметру «не достигают своих целей».

Из полученных данных можно сделать вывод о том, что в большинство студентов мужского пола рассматривают свою будущую профессиональную карьеру как компенсаторное стремление не повторить карьерные сценарии своих отцов.

Таким образом, результаты исследования семейной социализации позволили сделать следующие основные выводы.

Студенты с ведущей карьерной ориентацией «менеджмент», повторяют ведущую карьерную ориентацию своих отцов.

Студенты с ведущей карьерной ориентацией «автономия», несмотря на декларируемое пренебрежительное отношение к авторитету своих родителей, следуют в выборе карьерных ориентаций тем моделям карьерного развития, которые сформировались у членов их семей.

Студенты с ведущей карьерной ориентацией «стабильность», имеют модель карьерного развития идентичную профессиональной карьере родителей

Студенты с ведущей карьерной ориентацией «служение», повторяют ведущую карьерную ориентацию своих отцов

Большинство студентов с ведущей карьерной ориентацией «вызов», готовы следовать типу карьерной направленности своих отцов.

Студенты с ведущей карьерной ориентацией «интеграция стилей жизни» ориентируются на выбор карьерных целей и средств по сложившейся модели семейных отношений.

Большинство студентов с ведущей карьерной ориентацией «предпринимательство рассматривают свою будущую профессиональную карьеру как компенсаторное стремление не повторить карьерные сценарии своих отцов.

Таким образом, видно, что выделяется три основные группы. В первую группу входят студенты с ведущими карьерными ориентациями «менеджмент», «служение», «вызов», которые дублируют карьерную ориентацию своих отцов. Во вторую группу входят студенты с ведущими карьерными ориентациями «автономия», «стабильность», «интеграция стилей жизни», которые принимают карьерные ориентации родителей. Третью группу составляют студенты с ведущей карьерной ориентацией «предпринимательство» не желающие повторять карьерные сценарии своих отцов (Бегичева, 2012, с.121-127).

Литература

Авдеева А.П. Структурная модель профессиональной карьеры. М.: Типография МГТУ им. Н.Э.Баумана, 2009.

Бегичева О.Л. Социально-психологические характеристики студентов, обучающихся по направлению подготовки "Менеджмент". Дисс... к.психол.н.. М., 2012.

Бегичева О.Л., Саламатова Т.Л. Социально-психологические особенности студенчества // Наука и образование как основа самореализации личности. Сборник научных трудов. Выпуск 2 (Кубанский государственный аграрный университет). Краснодар, 2013.

Shein E.H. Career Anchors. San Diego, 1990.

Schein E.H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century // Academy of Management Executive. 1996. – V.10.– №4. – P.80-89.

СТИЛИ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ И КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ

Белик В.В.

Научно-исследовательский институт технической эстетики Московского технологического университета, Россия

Исследование поддержано грантом РГНФ № 14-06-00677

Выделено и описано шесть типовых стилей делового общения (СДО) менеджеров (41 чел.), пять из которых не являются конструктивными. Детерминантами СДО выступают условия социальной микросреды (семьи и рабочих групп) и мезосреды – особенности корпоративной культуры организации, также – темпоральные характеристики профессиональной карьеры (стаж работы, стаж в организации, в должности и пр.).

Ключевые слова: стили, деловое, общение, менеджеры, социальная, среда, детерминанты, темпоральные, характеристики, профессиональная, карьеры.

MANAGERS STYLES OF BUSINESS COMMUNICATION AND CORPORATE CULTURE

Belik V.V.
Scientific Research Institute of Technical Aesthetics Moscow
Technological University, Russia

Identified and described six types styles of managers (41 pers.) business communication (SBC); five of them are not constructive. The determinants of SBC are the conditions of social microenvironment (family and working groups) and meso-environment – features of the organization's corporate culture, also – temporal characteristics of professional career (working experience, working experience in the organization, in position and so on.).

Keywords: styles, business, communication, managers, social and environment determinants, temporal, characteristics, professional, career.

Введение. «Стиль» как феномен изучается с 1950-х годов в разных научных подходах. Наиболее известными стали когнитивные стили, индивидуальные стили деятельности, стили руководства, поведения, общения, эмоциональные стили (Толочек, 2013; 2015). Их детерминантами называют особенности индивидуальности субъекта и его деятельности, межличностных взаимодействий и условий социальной среды. Стили чаще описываются как стабильные, устойчивые психологические системы. Их динамические аспекты, вариативные реорганизации, темпоральные характеристики изучены меньше.

Цель исследования: изучение предпосылок, условий и эволюции стилей делового общения в связи с темпоральными характеристикаии профессиональной карьеры. Гипотеза – состав и структура стилей делового общения субъектов отражают детерминанты, динамику и особенности их эволюции. Объект исследования – деятельность и поведение сотрудников коммерческой компании; предмет – стили делового общения менеджеров. База исследования: менеджеры по работе с клиентами компании «Пронто Медиа Холдинг» (41 чел.): 26 мужчин и 15 женщин в возрасте от 20 до 56 лет (M = 30,3 г. CD = 7,3), имеющих стаж работы от 1 года до 32 лет. В браке состоят 40% респондентов; их семейный стаж – от 0 до 33 лет (M = 3,7, CD = 6,44); имеют от 0 до 3 детей (M = 0,40).

Методы исследования: опрос экспертов, исследовательская методика «Стили делового общения» (СДО), методика изучения корпоративной культуры (Д.Денисона). Для анализа данных использовался пакет статистических программ SPSS 10. Шесть руководителей подразделений привлекались в качестве экспертов поведенческих характеристик опрошенных; девять руководителей и авторитетных сотрудников привлекались в

качестве экспертов параметров организационной культуры компании. Всего в разных программах исследования приняли участи 56 чел.

В стилях можно выделять три иерархических уровня, различающихся по генезису их структур, по природе их образующих компонентов, по типу связей между ними (Толочек, 2003; 2004; 2013; 2015). В их структурно-функциональной организации первый иерархический уровень – «субъективно-удобные условия деятельности» (СУУД), определяющие выбор субъектом удобных для него условий среды, режимов деятельности. Второй – «операциональные системы» (ОС) - психологические системы, реализующие праксические компоненты деятельности, конкретные когнитивные и предметные действия, опосредующие взаимодействия субъекта с объектом (действия и приемы профессиональной деятельности) и с субъектами. Третий уровень стиля – «Идеальные регуляторы/ тип организации деятельности (ИР/ТОД), рассматривается как высший уровень адаптации субъекта к среде. К этому уровню относятся когнитивные, мыслительные составляющие поведения и деятельности, ценностные и смысловые приоритеты, образцы, эталоны: характерные тактики, стратегии, планирование, оценки ситуации, коррекция результатов, прогнозы.

Концептуальная схема структурно-функциональной организации стилей реализована в опроснике «Стили делового общения» (СДО). Методика включает 55 пунктов (вопросов), ориентированных на выявление доминирующих функции в общении субъекта, стратегий поведения, репертуара средств общения и субъективно удобных для него условий общения. Типичные компоненты стиля общения выделены на основании изучения литературных источников (Андреева, 1980; Бодалев, 1982; Леонтьев, 1999; Леонтьев, 1989; Кроник, Кроник, 1999; Ломов, 1984; Панферов, 1987; Парыгин, 1971; Петровская, 1989; Argyle, 1967; Hall, 1966). Респондентам предлагалось в 5-балльной шкале оценить меру предпочтения, удобства и частоты использования представленных в опроснике компонентов стилей. В предварительных исследованиях получены удовлетворительные характеристики надежности и валидности опросника. Для уточнения роли социально-демографических факторов использовались данные «шапки» опросника СДО. Привлечение 6 экспертов (руководителей подразделений компании) позволило оценить параметры организационного поведения сотрудников (на основании обсуждения с экспертами выделено три параметра – «лояльность к компании», «профессиональная компетентность» и «взаимоотношения в коллективе»). Привлечение 9 экспертов позволяло оценить характеристики организационной культуры (Denison, Mishra, 1996). В избранной модели (деятельности менеджеров) акцентированы важные для исследования социальные аспекты взаимодействий субъектов. Профессия менеджера сопряжена с постоянным воздействием стрессогенных факторов: ненормированный рабочий день; высокие требования руководства; работа в условиях открытого офиса («опенспейс»); взаимодейст-

вие с клиентами и коллегами часто проходит на фоне негативных эмоциональных состояний.

Результаты исследования. Согласно суждениям 9 экспертов, четыре основных параметра организационной культуры компании находятся в «равновесии»: вовлеченность – 31,7 балла; согласованность – 31,4; адаптивность – 33,3; миссия – 32,8 балла. Согласно оценкам 6 экспертов, три параметра поведения сотрудников в организации были смещены к полюсу «позитива»: «лояльность» – 6,1 балла; «компетентность» = 6,8; «взаимоотношения в коллективе» = 6,4 балла (при максимальных оценках = 8,0). Оценки соответствуют реальности: их диапазон составлял от 2 до 8 баллов при CD>1,00. Смещение оценок к положительному полюсу объясняется: а) предварительным отбором сотрудников; в) отбором в процессе адаптации к культуре организации; с) отбором по результатам работы. Ожидаемо два параметра – «лояльность» к организации и «взаимоотношения в коллективе» тесно коррелировали (0,797), а их связи с «компетентностью» были умеренными (0,354 и 0,464).

Согласно описательным статистиками, по всем изучаемым параметрам имеет место выраженная межиндивидуальная вариативность – по возрасту (от 20 до 56 лет), стажу работы (от 1 до 32 лет), стажу работы в компании (1 – 14 лет), стажу в должности (1 – 11 лет), стажу управленческой деятельности (1 – 11 лет), семейному стажу (0 – 33 лет), числу детей в семье (0 – 3 чел.). Также – и по параметрам СДО: средние чаще находились в 2,00 – 3,00 (при 5-балльной шкале оценок), стандартные отклонения - 0,70 – 1,00; асимметрия и эксцесс были меньше [1,00].

При проведении факторного анализа (методов Varimax) выделено 6 факторов (объясняемая дисперсия - 60,8 %). 1-й фактор, согласно его образующим переменным, назван «Сотрудничество, содействие, поддержка, гибкость, компромисс» («Стиль сотрудничества»); 2-й фактор – «Избегание деловых взаимодействий, дистантность»; 3-й фактор – «Авторитарность, агрессивность, требовательность»; 4-й фактор – «Спонтанное, эмоционально не контролируемое общение» («Поверхностный, формальный, эмоционально окрашенный стиль общения»); 5-й фактор – «Формальное, дистантное общение»; 6-й фактор – «Эмоциональная взаимосвязь при неконструктивности деловых взаимодействий».

Обсуждение результатов. Из результатов описательной статистики и факторного анализа следует: параметры организационного поведения сотрудников компании слабо связаны с их должностными и социально-демографическими особенностями.

1-й фактор «Сотрудничество, содействие, поддержка, гибкость, компромисс» не связан и не поддерживается никакими индивидуальными особенностями субъектов. Он представляет собой проекции «идеала» – желаемого, наилучшего стиля в понимании респондентов. 2-й фактор «Избегание деловых взаимодействий, дистантность» включает умеренные кор-

реляции трех параметров организационного поведения с фактором и высокие «веса» темпоральных параметров карьеры и самореализации в семье. Такой стиль типичен для опытных работников, «ветеранов» компании, занимающих высокие должностные позиции, реализованных в семейной сфере. 3-й фактор «Авторитарность, агрессивность, требовательность» включает умеренные корреляции параметров организационного поведения, стаж управленческой деятельности, отсутствие брака и детей. Этот стиль присущ молодым, амбициозным, нацеленным на «карьеру» сотрудникам. 4-й фактор «Спонтанное, эмоционально не контролируемое общение» отражает сложности адаптации человека к новым для него трудовым функциям, невысокую общую культуру поведения, слабую саморегуляцию, отношения к другим как к «средству» деятельности. Стиль, присущий новичкам (в компании), недавно назначенным на должность и провоцируется субкультурой организации. Для работников, занимающих средние позиции в должностной иерархии и долго работающих в компании типичен 5-й фактор «Формальное, дистантное общение», который также поддерживается организационной культурой. 6-й – «Эмоциональная взаимосвязь при неконструктивности деловых взаимодействий» не конструктивен, не связан и не поддерживается индивидуальными особенностями субъектов; он представляет спонтанные формы поведения, провоцируемые эмоциональным состоянием человека. Обобщая, выделенные посредством факторного анализа СДО можно объяснять как желательные и гармоничные взаимодействия (первый стиль) и пять других стилей - менее конструктивные, препятствующие полноценному общению сотрудников, выступающих предпосылками конфликтных ситуаций.

Темпоральные характеристики профессиональной карьеры (ТХПК), социально-демографические и должностные особенности субъектов также выступают как детерминанты их СДО. «Системообразующими» среди них является общий стаж работы, организующий другие «опыты»; вторым по значимости – стаж семейной жизни; третьим – возраст, четвертым – стаж работы в организации; пятым – управленческий стаж. Другие анализируемые нами переменные (состояние в браке, наличие детей, интрасубъектные качества – лояльность к организации, профессионализм, отношения в рабочих группах) много уступают первым пяти детерминантам. Таким образом, функциональная и психологическая ограниченность СДО менеджеров объясняется, помимо влияния субкультуры организации, также и краткосрочностью циклов их карьеры – временем работы в организации, в должности и пр.

Выводы: 1. Условиями становления и закрепления стилей делового общения сотрудников современной коммерческой компании являются условия социальной микросреды (семьи и рабочих групп) и мезосреды - декларируемые и латентные особенности корпоративной культуры организации, закрепленные традиции в построении отношений, транслирование ру-

ководителями типичного стиля руководства, поддерживаемых ветеранами организации. 2. При факторном анализе выделяется шесть хорошо интерпретируемых факторов, характеризующих соответствующие стили делового общения сотрудников. Первый стиль представляет собой проекции некоторого «идеала» стиля в понимании респондентов; пять других стилей, не являясь оптимальными, отражают мощное влияние корпоративной культуры организации. 3. Темпоральные характеристики профессиональной карьеры выступают детерминантами стилей делового общения менеджеров. Короткие циклы их профессиональной карьеры (общий стаж работы, стаж работы в организации, стаж работы в должности) провоцируют становление стилей, не ориентированных на длительные и полнокровные межличностные взаимодействия субъектов совместной деятельности.

Литература

Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1980.

Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1982.

Леонтьев А.А. Психология общения. М.: Смысл, 1999.

Леонтьев Д.А. Совместная деятельность, общение, взаимодействие // Вестн. высш. школы. 1989. – №11. – С.39-45.

Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975.

Кроник А.А., Кроник Е.А. Психология человеческих отношений. Дубна: Феникс, 1998.

Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.

Панферов В.Н. Классификация функций человека как субъекта общения // Психол. журн. 1987. – №4. – С.51-60.

Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. М.: Мысль, 1971.

Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1989.

Толочек В.А. Организационная психология и стили профессиональной деятельности государственных служащих. М.: РАГС, 2003.

Толочек В.А. Организационная психология: управление персоналом ЧОП и СБ. М.: Мир безопасности, 2004.

Толочек В.А. Проблема стилей в психологии: историко-теоретический анализ. М.: ИП РАН, 2013.

Толочек В.А. Стили деятельности: ресурсный подход. М.: ИП РАН, 2015.

Argyle M. The Psychology of Interpersonal Behaviour. London, 1967.

Hall E.T. The Hidden Dimension. N.Y.: Doubleday and Co., 1966.

Denison D.R., Mishra A.K. Toward a Theory of Organizational Culture and Effectivenes // Organization Science, 1996. – 2.– P.204-223.

ИССЛЕДОВАНИЕ ВОСПРИЯТИЯ СОТРУДНИКАМИ ОБРАЗОВ КЛИЕНТОВ В ДЕЛОВОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ

Белов А.Б.
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Россия

В статье рассматриваются вопросы специфики восприятия сотрудниками клиентов в ситуации делового взаимодействия. Приводятся результаты анкетирования 142 сотрудников различных компаний. Выделяются особенности контент-анализа описаний респондентами образов удобного и неудобного клиентов. Обсуждаются сложные аспекты интерпретации и оценивания ответов респондентов.

Ключевые слова: межличностные отношения, восприятие клиентов, деловое взаимодействие, образ клиента, личностные характеристики.

STUDY OF PERSONNEL PERCEPTION OF CUSTOMER IMAGE IN BUSINESS COMMUNICATION

Belov A.B.
Lomonosov Moscow State University, Russia

The article scrutinizes questions of specification of personnel perception of customers in business communication. The results of questionnaire study of 142 stuff members of various companies are presented. The peculiarities of content analysis of convenient and inconvenient customers are distinguished. The complicated aspects of research data interpretation and evaluation are discussed.

Keywords: interpersonal relations, perception of customers, business communication, customer image, personality characteristics.

Проблема изучения отношения сотрудников к клиентам в деловом взаимодействии относится к значимым, актуальным проблемам в современной социальной психологии. Отношение сотрудников к клиентам является одним из ключевых условий успешности всего дальнейшего делового взаимодействия, а также эффективного достижения сторонами своих целей в переговорах. Именно в отношении сотрудников к клиентам закладывается основа успешного функционирования компании на рынке розничных товаров или услуг.

В современной социальной психологии отношение сотрудников к клиентам рассматривается как частный случай межличностных отноше-

ний. Несмотря на то, что в целом проблема межличностных отношений давно и плодотворно изучается многими психологами (Андреева, 2005; Аронсон и др., 2004; Бодалев, 1982; Жуков, 1988 и др.), существует явный дефицит исследований, в которых отношение сотрудников к клиентам, проявляющееся, в частности, в специфике восприятия клиентов, было бы основной темой и предметом целенаправленного научного изучения.

С целью более подробного изучения особенностей восприятия сотрудниками клиентов было проведено анкетирование 142 сотрудников различных компаний, в возрасте 18-55 лет. В исследовании применялся метод контент-анализа ответов респондентов, которые давались в свободной форме, аналогично широко известному и используемому в социальной психологии опроснику Куна-Макпартленда на идентичность «Кто я». На основании анализа литературы (Вердербер, Вердербер, 2003; Джоббер, Ланкастер, 2006; Reinartz, Kumar, 2003) нами были выделены следующие блоки для анализа особенностей восприятия сотрудниками образов удобного и неудобного клиентов.

1 Блок – Умения. В него включаются такие умения, как, например, умение слушать собеседника, формулировать свои мысли, вступать в контакт, адаптироваться (вести себя адекватно ситуации общения).

2 Блок – Качества. В него входят следующие качества: гордость, активность, прямолинейность, правдолюбие, терпимость, скованность, уверенность в себе, впечатлительность, организованность, общительность (получение удовольствия от общения), стиль решения проблем (дотошность, занудность), смелость, лень, профессионализм, амбициозность.

3 Блок – Характеристики отношений к себе и другим людям. В этот блок нами были включены: отношение к сотруднику (доверие искренность, симпатия, доброжелательность, уважение), отношение к деньгам, отношение к социальным нормам общения (вежливость), отношение к делу (профессии/проблеме) (вовлеченность, отстраненность, переживающий ответственность), отношение к жизни в целом.

4 Блок – непсихологические факторы. В него вошли ресурсы времени, ресурсы материальные, территориальная близость, знакомство клиента с сотрудником, знакомство клиента с товаром, прошлый опыт клиентского делового взаимодействия с данной компанией, внешность и социально – демографические характеристики клиентов.

Также было проведено интервью с экспертами, на основании которого были внесены изменения в сетку контент-анализа образов удобного и неудобного клиентов. После проведения пилотного обследования респондентов, нами были уточнены и переформулированы некоторые из выдвинутых ранее категорий контент-анализа. Полученные результаты изложены ниже в соответствии с основными категориями, использовавшимися в исследовании.

Приведенные ниже категории описывают структуру представлений сотрудника о клиенте. Рассмотрим подробнее, какие характеристики клиента сотрудниками были включены в данные категории.

Состояние в данный момент (угрюмый, спешащий, недовольный, в хорошем настроении, рассеян, неготовый морально);

качества (своенравный, образованный, креативный, обидчивый, спокойный, трусливый, темпераментный, любознательный);

умения общаться и выражать свои мысли, управлять коммуникацией (контактный, общительный, грамотный, улыбчивый, владеющий русским языком, умеющий выслушать, болтливый, неумение высказать свое предложение опираясь на полученную информацию);

отношение к сотруднику (уважительный, дружественный, недоверяющий, непонимающий, способный оценить труд, неискренний, считающий, что ему все должны, великодушный, недовольный другими, готовый сотрудничать, считает свое мнение важнее, честный, умеющий работать в команде, лояльный, позитивно настроенный, уважает чужое мнение);

отношение к своей стороне работы (ответственный, трудолюбивый, безответственный, профессионал, обязательный, организованный, выполняет рекомендации, деловой, умеет работать, порядочный, постоянно переносит сроки);

уровень ожиданий (непривередливый, целеустремленный, требует внимания к себе, стремится к знаниям, ожидающий чудо, часто делающий заказы, придирчивый, нацеленный на результат, жалобщик, требует невозможного);

стремление доминировать (знает, как все надо делать, неуступчивый, манипулятор, податливый, самоуверенный, настырный, не пытающийся давить своим мнением, принимающий чужую позицию, лгун, хитрый, выполняющий требования, убежденный в своей правоте, легковерный, наглый, дерзкий, манипулирующий, демонстративный, склочный, не отнимает много времени, не авторитарный, напористый, влиятельный, простой в общении);

стиль решения проблем (дотошный, въедливый, не анализирует, упорный, склонный принимать решения, принципиальный, последовательный, разумный, объективный, понимает, что есть невозможное, быстрый в решении вопроса, совершает неправильные действия, пытающийся разобраться сам, сосредоточенный, озвучивающий свою позицию);

стиль общения (воспитанный, интеллигентный, неадекватный, нудный, ведущий себя как хозяин, строптивый, навязчивый, нытик, льстец, обходительный);

отношение к проблеме и ее решению, мотивация (воспринимает результат, неуверенный в цели, пришел не за помощью, а показать, что он все знает, который не нуждается в услугах, хочет что-то изменить, безразличный, стремящийся к сотрудничеству, отстраненный, имеет цель, кото-

рый не может принять сам решение, пришедший без дела, имеет предпочтения, желающий стать постоянным клиентом);

знания и интеллект (умный, туповатый, необразованный, суперспециалист, осведомленный, мудрый, информированный в данной сфере, бестолковый, толковый, владение ПК, грамотно оценивающий товар, быстро соображает, недалекий);

более широкие взгляды на проблему и жизнь в целом (жизнерадостный, пессимист, любящий жизнь, счастливый человек);

отношение к клиенту сотрудника (плохо пахнущий, который не осложняет тебе жизнь, неприятный запах, несимпатичный, такой же как и я, отталкивающей внешности, обаятельный, с аналогичным мировоззрением, нужный, скучный);

отношение к деньгам (жадный, скупой, состоятельный, имеющий много денег, непонимающий, что услуги стоят денег, клиент с задолженностью, нет наличных денег, малообеспеченный);

отношение клиента к себе (неряшливый, эгоист, самостоятельный, недовольный собой, знающий себе цену);

биологические характеристики (молодой, мужчина, женщина, красивый, ущербный, не старый, некрасивый, брюнет, возраст 20-40 лет);

социальные роли (друг, сын, дочь, коллега, муж, жена, отец, мать, менеджер, юрист, член общества, блогер, потребитель, фотограф, специалист, коммерсант).

Также нами были выявлены некоторые сложности в оценке ответов респондентов. Существует определенная проблема неоднозначности оценок: так, например, «непонимающий» может относиться к нескольким категориям: отношение к себе (не понимает, что хочет), отношение к проблеме (не понимает, как оно устроено, так как информация сложная), отношение к объяснению сотрудника (не понимает значение его слов), отношение к позиции сотрудника (клиент имеет другую точку зрения и не понимает, как в такой ситуации можно поступить иначе, когда решение для него очевидно и единственно верно). В силу того, что ответы респондентов кратки и обычно изложены в понятной им самим имплицитной логике, то в оценке категории приходится руководствоваться общим впечатлением от других ответов респондента, но все равно быть полностью уверенным в правильности отнесения высказывания сотрудника в одну из категорий контент-анализа невозможно. Другой пример – характеристика «хороший собеседник» – это, с одной стороны, описание умения общаться (категория №3), но, с другой стороны, возможно, это свидетельство хорошего отношения и интереса со стороны окружающих (категория №13), так же, как и определения «интересная личность», «злой». В случае упоминания характеристики «честный» также существуют разночтения: это может быть сказано про клиента самого, как оценка его стороны работы, а может быть высказано в значении «честный с сотрудником» – то есть это будет

относиться к категории отношение клиента с сотрудником. Мы придерживались той точки зрения, что «честный» надо относить, как и «обманывающий», в отношение клиента к сотруднику. Бывают случаи, когда отнесение характеристики из описания требует от исследователя выхода за рамки исследования. Например, «постоянный» – это ли характеризует отношение клиента к сотруднику (ходит ради своего менеджера), либо это может быть черта мотивации (всегда есть мотивация обращаться именно в эту компанию, знает, что хочет, не хочет тратить силы и искать другие фирмы). В редких случаях высказанные сотрудниками характеристики клиентов требуют уточнения. К примеру, если клиент придирчивый – то это может означать как его придирчивость к сотруднику лично, так и его дотошность к товару/услуге, а также характеризовать отношение сотрудника к клиенту как негативное. С другой стороны, многие сложные случаи были заранее учтены при разработке нами сетки контент-анализа. Так, «уверенный» мы относили к качествам клиента, а «самоуверенный» – к стремлению доминировать.

Полученные результаты позволяют сделать вывод о сложности и комплексности восприятия сотрудниками образа клиента, наличии в нем как положительных, так и отрицательных качеств, а также широкого использования в описании клиента категории отношений, помимо личностных, биологических и социально-демографических характеристик. В результате проведения контент-анализа полученных данных можно утверждать, что в совокупности ответов категория отношений в описании сотрудниками образа клиента занимает ведущее положение.

В настоящее время исследования отношения сотрудников к клиентам продолжаются. Экспериментально изучается связь между восприятием сотрудниками клиентов и дальнейшим ходом делового взаимодействия, подачей обратной связи от сотрудников клиентам. Реализуется идея о взаимосвязи восприятия сотрудниками себя и восприятия ими клиентов в условиях делового взаимодействия. Решение данной задачи позволит выработать рекомендации по обучению сотрудников и улучшению процесса общения с клиентами.

Литература

Андреева Г.М. Психология социального познания. М.: Аспект Пресс, 2005.

Аронсон Э., Уилсон Т., Эйкерт Р. Социальная психология. Психологические законы поведения человека в социуме. СПб.: Прайм–ЕВРОЗНАК, 2004.

Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1982.

Вердербер Р., Вердербер К. Психология общения. СПб.: Прайм–ЕВРОЗНАК, 2003.

Джоббер Д., Ланкастер Д. Продажи и управление продажами. М.: Юнити-Дана, 2006.

Жуков Ю.М. Эффективность делового общения. М.: Знание, 1988.

Reinartz W.J., Kumar V. The impact of customer relationship characteristics on profitable lifetime duration // Journal of Marketing, 2003. – 67(1). – P.77-99.

ВЛИЯНИЕ КУЛЬТУРНОГО ФРЕЙМИНГА НА ВОСПРИЯТИЕ ИНОЯЗЫЧНЫХ ТЕКСТОВ

Белявский Г.Н.
Академия последипломного образования, Минск, Беларусь

В статье рассматриваются понятия культурного фрейминга, имики и итики культуры. Приводится краткий обзор грамматических способов различных языков. Приводятся результаты межкультурного исследования, демонстрирующие особенности культурного фрейминга носителей английского, русского и персидского языков.

Ключевые слова: межкультурная коммуникация, имика, итика, культурный фрейминг, грамматический способ.

THE INFLUENCE OF CULTURAL FRAMING ON THE PERCEPTION OF FOREIGN TEXTS

Beliavski G.
Academy of Post-Graduate Studies, Minsk, Belarus

The article considers the terms of cultural framing, emics and etics of culture. The outline of grammatical means of expression is made. The results of intercultural research dedicated to the peculiarities of cultural framing among English, Russian and Persian speakers are shown.

Keywords: intercultural communication, emics, etics, cultural framing, grammatical means of expression.

Значимость языка в жизни человека сложно переоценить. С его помощью выстраиваются взаимоотношения, происходит обмен идеями, а также из поколения в поколение передается культурный опыт. Родной язык является краеугольным камнем национальной идентичности, и он служит необходимым ключом, с помощью которого человек познает окружающую действительность и определяет в ней свое место. Язык это чрезвычайно важный феномен в кросскультурной коммуникации. Важность языка в современном обществе возрастает с невероятной скоростью из-за интенсивности процессов глобализации и иммиграции. Представите-

ли различных культур оказываются в одном социальном пространстве, и требования к организации межкультурного диалога усложняются. В данной связи сегодня особенно выделяют сферы международного бизнеса, образования и здравоохранения, однако, данная тенденция продолжает распространяться и на другие сферы человеческой жизнедеятельности. Более того, человек в процессе межкультурной коммуникации сталкивается с дополнительной проблемой, так как не все феномены собственной культуры можно адекватно и корректно передать на иностранном языке. Это создает дополнительный барьер в общении. Исходя из понятия культурного фрейминга, можно предположить, что того, чего нет в языке данной культуры, того нет и в самой культуре, как и в сознании ее представителя. Г. Дойчер оспаривает данную гипотезу, хотя он и соглашается, что использование определенного языка заставляет носителя мыслить определенным образом (Neuman, Turney, Cohen, 2012).

Как отмечают В.А. Янчук и В.А. Мазилов, в мировой психологии исследования культурного фрейминга только начинаются и имеют постановочный характер. Понятие фрейма было введено для обозначения способа, используемого людьми в повседневной жизни для упорядочивания и структурирования мира посредством утверждений, позволяющих распознавать и сортировать социальные феномены (Янчук, Мазилов, 2013, с.212-215). Следовательно, можно предположить, что человек столкнется с большими сложностями в понимании явления, если в его языке не будет адекватных языковых средств, чтобы его фремировать, или вписать в уже существующую картину мира.

При изучении иностранного языка перед человеком стоит довольно сложная задача – необходимо не только найти эквиваленты лингвистическим феноменам своего родного языка в многочисленных средствах иностранного языка, но также постичь уникальный способ фрейминга, принятый в другой культуре. Эта сложность хорошо прослеживается у студентов, изучающих иностранный язык, когда на начальном этапе они пробуют говорить на иностранном языке, продолжая мыслить на родном языке. Человеку проще продвигаться вперед через итику культур или те особенности своего и иностранного языка, которые являются общими, и, следовательно, понятными. Поэтому при использовании иностранного языка, человек неосознанно будет выбирать именно те языковые средства, которые максимально представлены в его родном языке, избегая имические способы фрейминга, которые являются непонятными или непривычными и требуют специального осмысления.

Культуры находятся в состоянии постоянного взаимодействия, при этом мы можем говорить о том, что языки различных культур также контактируют и оказывают друг на друга существенное влияние. Хорошо известен феномен заимствования определенных понятий из одного языка в другой, однако эти заимствования затрагивают лишь лексический строй

языка. Опираясь на термины «имики» и «итики» культуры, можно предположить, что лексику можно больше отнести к итике культуры, так как те или иные понятия сравнительно легко переходят из одного языка в другой, претерпевая определенную грамматическую трансформацию. При этом грамматика, которая является наиболее ригидной частью языка, не приемлет заимствований, и тогда мы можем предположить, что именно в грамматическом строе того или иного языка мы можем искать имику определенной культуры. Как отмечает А.А. Реформатский, фонетика и лексика в структуре языка имеют периферийное значение, где лексика представляет собой смысловую периферию, а фонетика – материальную. У грамматики центральное положение. Связь грамматики с действительностью осуществляется только через лексику, так как сама грамматика лишена всякой конкретности. Но, благодаря грамматике, лексика через фонетику получает возможность облечь человеческие мысли в материально доступную для восприятия реальность (Реформатский, 1996).

С целью глубже изучить данное явление, было проведено исследование, в котором участвовали три группы испытуемых, носители английского, русского и персидского языков. В ходе исследования был проведен свободный ассоциативный эксперимент, в котором испытуемым был предложен один и тот же аутентичный англоязычный текст. При выборе текста отдавалось предпочтение тем темам, которые вызывают особенные сложности и риск недопонимания в процессе межкультурного диалога. В частности, к таким темам, по мнению многих исследователей в сфере межкультурной компетентности, относятся бизнес, образование и здравоохранение (Samovar, Porter, McDaniel, 2010). Было необходимо удостовериться в том, что выбранный текст действительно написан носителями английского языка, поэтому для исследования был отобран один из учебных текстов из материалов международного экзамена по английскому языку IELTS, посвященный сфере здравоохранения, а именно проблеме детского ожирения. Это статья “Childhood Obesity Goes Global” («Детское ожирение принимает глобальный характер»), включенный в учебное пособие Focus on Academic Skills for IELTS, авторов Morgan Terry и Judith Wilson, как задание по чтению.

Испытуемым было предложено прочитать данный текст и написать около 7 свободных ассоциаций, которые возникают у них в связи с прочитанным. В ходе ассоциативного эксперименты было получено всего 1124 свободных ассоциаций (320 от англоязычных, 374 от персидских и 430 от русскоязычных испытуемых). Все полученные свободные ассоциации были разбиты на категории, которые в последующем были объединены в смысловые блоки. В результате данного анализа, было выявлено 9 блоков, в каждом из которых свободные ассоциации были подсчитаны и внимательно проанализированы. Ниже приводятся основные выводы и некоторые примеры данного анализа:

1. Испытуемые лучше замечают и придают большее значение созвучным словам в своем и иностранном языке, если такие встречаются в тексте. Например, ассоциация “problem” (проблема), которая встречалась со следующей частотой: английский – 2 (0,6%), персидский – 3 (0,8%), русский – 14 (3,2%). Возможной причиной такого частого выбора русскоязычными испытуемыми слова «проблема» может служить тот факт, что в русском и английском языках данные слова являются созвучными. В персидском языке слово “problem” переводится, как и произносится [mu□kil, [mo□kjel], что существенно отличается фонетически от английского варианта.

2. Испытуемые лучше замечают и придают большее значение одинаковым письменным знакам, например, цифрам, если такие встречаются в тексте. Так как для письменного обозначения цифр в английском и русском языке используются одинаковые знаки, то белорусы будут склонны лучше видеть их в тексте и придавать им больше значения, так как это итика двух культур. Именно поэтому среди ассоциаций, предложенных белорусами в данной категории, часто встречаются слова “statistics” (статистика), “numbers” (цифры), “research” (исследование), “percentage” (проценты, процентное соотношение). В персидском языке для обозначения цифр используются совсем иные знаки ( ). Это могло послужить причиной того, что при чтении английского текста иранские испытуемые не были склонны особенно выделять цифровую информацию, так как она не представлена схожими знаками в их родном языке.

3. Испытуемые лучше замечают и придают большее значение научным терминам, так как они чаще всего являются созвучными в двух языках, а также их значения прояснены в рамках разделяемого разными культурами научного контекста. Так испытуемые из Ирана и Беларуси предлагали в качестве ассоциаций слова “diabetes” (русский – «диабет», персидский – [dyabt]), “insulin” (русский – «инсулин», персидский – [nsvlyn]), “cancer” (персидский – [kansr]). Как видно из данных примеров, подобные слова могут служить своеобразными опорами в восприятии иностранного текста, так как относятся к категории научных терминов и вызывают меньше разночтения в межкультурном контексте.

4. Испытуемые склонны больше структурировать и классифицировать феномены, о которых читают, даже если подобной классификации в тексте не производится. Это необходимо в том случае, если культуры имеют разную опору на контекст, степень избегания неопределенности и баланс ценностей индивидуализма и коллективизма.

5. Испытуемые склонны расставлять разные акценты на динамических или статических смысловых единицах текста в зависимости от динамичной или статичной истории формирования родного языка.

6. Испытуемые склонны рассматривать процессы перемен, обсуждаемые в тексте, как более глубокие, если текст написан на аналитическом

языке, а сами испытуемые являются носителями синтетического языка. Так англоязычные испытуемые предложили ассоциации “minor changes” (незначительные перемены), в то время как иранские и белорусские испытуемые говорили в большей степени о “profound changes” (глубоких переменах). Объяснение этого феномена может лежать в грамматической особенности английского, персидского и русского языков. Английский язык считается аналитическим языком, использующим в качестве грамматических способов порядок слов, служебные слова и способ ударения. Это значит, что сами формы слов менее подвижны и менее склонны к трансформациям при построении фразы. Для синтетического языка свойственны серьезные трансформации формы слова при изменении грамматических значений. Данные лингвистические особенности могут также обусловливать особенности культурного фрейминга при прочтении иностранного текста, а именно – носитель синтетического языка будет усматривать куда более глубокие трансформационные тенденции в сообщениях носителя аналитического языка, чем имеется в виду говорящим.

7. Испытуемые склонны выделять и придавать особое значение временным аспектам прочитанной информации согласно симметрии или асимметрии временных глагольных форм в родном языке. Если система асимметрична, то испытуемый лучше замечает то время, которое в его родном языке представлено большим количеством грамматических форм.

В.А. Янчук и В.А. Мазилов отмечают, что одной из перспектив исследования возможностей и направлений углубления взаимопонимания в условиях культурного многообразия является выявление межкультурных различий в культурных фреймах и культурном фреймировании, позволяющее находить оптимальные ресурсы и возможности взаимопонимания и выстраивания взаимодействия с их учетом, достигая итико-имического баланса (Янчук, Мазилов, 2013, с.217). Имея в виду наличие подобной общей основы фреймирования, человеку проще переходить к дальнейшему изучения того, как эти способы представлены в изучаемом языке, и в чем состоит имическая сторона процесса.

Литература

Качалова К.Н., Израилевич Е.Е. Практическая грамматика английского языка. Элиста: Издательский дом «Успех», 2004.

Реформатский А.А. Введение в языковедение. М.: АСПЕКТ-ПРЕСС, 1996.

Янчук В.А., Мазилов В.А. Методологические проблемы исследования культурного фрейминга // Ярославский педагогический вестник. 2013. – №3. – С.212-217.

Neuman Y., Turney P., Cohen Y. How Language Enables Abstraction: A Study in Computational Cultural Psychology / Integr Psych Behav (2012). – 46. – 129-145.

Samovar L.A., Porter R.E., McDaniel E.R. Communication between Cultures. Wadsworth Cengage Learning, Boston, 2010.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НРАВСТВЕННЫХ ОСНОВАНИЙ ВОЛОНТЕРСКОГО ДВИЖЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Борисова Т.П.[1], Николаева Т.В.[2]
[1]Государственный университет управления, Москва, Россия
[2]Московский государственный гуманитарный университет им. Шолохова, Россия

В работе рассматривается проблема нравственного основания волонтерского движения в современном российском обществе. Общественно-исторические и социально-нравственные основы российского волонтерства. Значение волонтерства для формирования традиционных общественно - нравственных ценностей. Роль волонтерского движения в решении проблемы социально одиночества и социального эгоизма в молодежной среде.

Ключевые слова: волонтерство, добровольчество, мораль, нравственность, социально-психологическое взаимодействие, социальный эгоизм, интериоризация.

SOCIAL-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF MORAL FOUNDATION OF THE VOLUNTEER MOVEMENT IN MODERN RUSSIAN SOCIETY

Borisova T.P.[1], Nikolaeva T.V.[2]
[1]State University of Management, Moscow, Russia
[2]Sholokhov Moscow State Humanitarian University, Russia

The paper deals with the problem of the moral foundation of the volunteer movement in modern Russian society. Social-historical and social-moral foundations of Russian volunteering. The value of volunteering for the formation of the traditional social - moral values. The role of volunteer movement in solving problems of social isolation and social selfishness among young people.

Keywords: volunteer, volunteering, morals, social and psychological interaction, social egoism, internalization.

Волонтерское движение в современной России в настоящее время стало значимым социальным явлением. Актуальность волонтерского движения обусловлено тем, что в современном обществе существует целый ряд проблем, решение которых возможно только посредством целого комплекса усилий государственных образований и непосредственно граждан, небезразличных и небезучастных к нуждам общества.

Волонтерское движение, объединяя таких людей, является мощным социальным механизмом социального воздействия в различных сферах общественной жизни. Волонтеры по доброй воле стремятся помочь нуждающимся людям или окружающей среде на безвозмездной основе. Волонтеры занимаются гражданской деятельностью, имеющую благотворительную направленность. Волонтерская деятельность формирует нравственное воспитание личности, укрепляет фундаментальные ценности молодого поколения. Основополагающей целью волонтерской деятельности – является создание гуманного общества.

Традиции христианской благотворительности поддерживали и лучшие представители духовенства. Преподобный Сергий Радонежский заповедовал помогать нуждающимся, подавать им милостыню и призревать, любить их христианской любовью, как братьев своих. Преподобный Иосиф Волоцкий не только сам помогает нуждающимся, во время голода отворив житницы и выдавая питание, но и призывает к милосердию князей и бояр. Старец Серафим Саровский призывал делать добро, считая это важнейшим средством достижения цели истинного христианина – обретения царствия Небесного: «…всякое Христа ради делаемое доброе дело суть средства для стяжания Святого Духа Божьего…Доброе дело иначе нельзя назвать как собиранием, ибо, хотя оно и не ради Христа делается, однако же добро». (Беседа преподобного Серафима Саровского о цели православной жизни с Мотовиловым Н.А.)

Общественное развитие вносило свои коррективы в содержание и трактовку понятий «милосердие», «благотворительность». Они исторически менялись, как изменялись масштабы и формы милосердной практики. Но неизменным было понимание того, что порою такие беды и немощи постигают человека, которым не каждый может самостоятельно противостоять и не до каждого в нужное время доходит забота государства. Поэтому им необходимо милосердное содействие со стороны тех, кто в состоянии (материально и духовно) добровольно осуществлять благотворение.

Нравственные истоки волонтерства в России имеют давние традиции. Современная Россия опирается на исторический и богатейший опыт благотворительный деятельности. В России одно из самых ранних официальных упоминаний волонтерской деятельности относятся к 1894 году. В этом году были учреждены городские попечительства о бедных, в которых подавались добровольные пожертвования и где трудились добровольцы. В конце 1870-х годов монахини московской Свято-Никольской обители стали первыми в мире сестрами милосердия, которые добровольно отправились на фронт для оказания помощи раненым бойцам.

К началу Первой мировой войны это добровольческое движение распространилось среди женщин-волонтеров как в стране, так и за рубежом - примером может служить движение «Красный Крест». Одна из са-

мых ярких страниц истории волонтерства нашей страны связана с русско-турецкой войной. Конечно, волонтерство в России было не только организованным. Всегда находились деятельные одиночки, жаждавшие помочь угнетенным и обездоленным, ведь это - в самом характере русского человека. После октября 1917 года волонтерство в России полностью взяло в свои руки государство (Волонтерство…, 2009).

В настоящее время существует множество организаций, деятельность которых направлена на помощь в решении различных социальных задач. Государство, в свою очередь, регламентирует деятельность официально организованных волонтерских центров и оказывает им посильную поддержку. В частности, в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, представлен проект «Доброволец России», который адресован молодежи в возрасте от 14 до 25 лет. Этот проект направлен на системное вовлечение молодежи в различные социальные проекты, в том числе в сферах массового молодежного спорта, туризма и досуга молодежи и развитие навыков самостоятельной жизнедеятельности через организацию добровольческой (волонтерской) деятельности. Основной целью проекта «Доброволец России» является формирование механизмов вовлечения молодых людей в многообразную общественную деятельность, направленную на улучшение качества жизни россиян. В настоящий момент, любое учебное заведение имеет право вводить в свои учебные программы такие социально значимые темы, как экология, международное сотрудничество, социальное обеспечение. Около 42% всех университетов, имеют Информационные центры волонтеров, а 45% предполагают открыть их в ближайшие пять лет. Планируется создание и системы подготовки волонтеров по месту жительства (Волонтерство.., 2009).

Рассматривая вопрос морально-гуманистических аспектов волонтерского движения в современной России, следует подчеркнуть, что гуманизм как понятие и способ бытия человека проходит через всю историю человечества, трансформируясь в новый способ своего выражения в XX1 веке. Этимологический смысл этого слова "человечность", "человеческие отношения". Фактически содержание и смысл этого понятия намного глубже и значительнее. Речь идет о сущности человека и общества, о сущности межличностных отношений. Гуманизм представляет собой наличие в обществе мировоззрения, выражающего необходимость духовного, нравственного и физического развития личности, создание ей необходимых возможностей для достижения благополучия и счастья, определяющего необходимость уважительного отношения к ее правам и личному достоинству.

Можно утверждать, что понятия милосердия и гуманизма отразились в собирательном образе волонтерского движения. Волонтерство – понятие столь же древнее, как и понятие «социум». В обществе всегда находились люди, для которых способом самореализации, самосовершенствования,

связи и общения с другими людьми был труд на благо других, на благо того сообщества, в котором этому человеку довелось родиться и жить. В толковом словаре Ушакова мы находим следующее определение: волонтер (от французского volontaire) – это доброволец, вольнослужащий; причисленный на своем иждивении и по своей воле, в военное время, к войску, но не вступивший в службу. Конечно, на современном этапе это определение потеряло свое прямое значение.

Сегодня волонтерами называют тех, кто добровольно вносит свой вклад в развитие широкого круга деятельности на благо общественности и без всякого денежного вознаграждения, т. е. безвозмездно. Волонтеры – это люди, которые готовы пожертвовать свое личное время, силы на служение обществу или конкретному человеку. Синонимом слова «волонтер» является слово «доброволец». Иногда волонтеров называют общественными помощниками, внештатными добровольными сотрудниками, ассистентами, лидерами, посредниками.

По мнению Л.Е. Сикорской, волонтерство - это не что иное, как «способ сохранения и укрепления человеческих ценностей, таких как доброта, безвозмездная помощь любому человеку независимо от его положения в обществе, культурных и этнических особенностей, религии, возраста, пола. Добровольчество – это созидательная социальная сила, способствующая построению более гуманного и справедливого общества посредством всеобщего сотрудничества» (Сикорская, 2002).

В чем же заключается социально-психологическая значимость волонтерского движения в настоящее время? Ответ на этот вопрос лежит в области самой идеи волонтерства. Это не просто помощь нуждающимся. И не только механизм решения социальных проблем. Это, прежде всего, мощнейший инструмент формирования общественного сознания, основанного на традиционных для национального менталитета идеях нравственности, который оказывает влияние на состояние общества в целом.

Одним из важных мотивационных оснований участия в волонтерском движении является внутренняя психологическая потребность быть нужным. В современном обществе, с его беспощадным культом потребительства, порождающим феномен социального эгоизма, проблема внутреннего одиночества принимает фатальный характер. Проводя опрос среди студентов начальных курсов университета, авторы статьи получили шокирующие результаты – более 80 % студентов обозначили проблему внутреннего одиночества как главную проблему своей возрастной группы. Что можно сегодня противопоставить этой связке «социальный эгоизм – внутреннее одиночество»? Пожалуй, только идею – «подари добро» - являющуюся основной идеей волонтерства.

Благодаря добровольческому труду, молодой человек углубленно задумывается о своем человеческом предназначении, миссии, выборе жизненного пути, осознает свой внутренний потенциал, реализуя поставлен-

ные цели, осуществляя заветные желания, к которым он стремится, но о которых едва задумывается в повседневной рутине. Самовыражение и самоопределение. Возможность проявить себя в многозначности, заявить о своей позиции, увидеть себя в важной общественной структуре. Почувствовать уникальность своего внутреннего мира, найти свое истинное предназначение, быть полезным не только самому себе, но и всему обществу в целом. По мнению Л.Е. Сикорской, волонтерство - это не что иное, как «способ сохранения и укрепления человеческих ценностей, таких как доброта, безвозмездная помощь любому человеку независимо от его положения в обществе, культурных и этнических особенностей, религии, возраста, пола. Добровольчество – это созидательная социальная сила, способствующая построению более гуманного и справедливого общества посредством всеобщего сотрудничества».(Сикорская, 2002, с.40).

Принятый волонтерскими объединениями «Кодекс волонтера» фиксирует не только организационные, но и нравственно- этические принципы волонетрства:

Добровольность – добровольческая (волонтерская) деятельность осуществляется на добровольной основе, без принуждения со стороны, по собственному желанию и инициативе.

Безвозмездность – добровольческая (волонтерская) деятельность осуществляется на безвозмездной основе, социальная работа не оплачивается.

Уважение – волонтер относится с большим уважением ко всем людям, понимает культурно-личностные особенности людей.

Ответственность – волонтер несет ответственность за выполнение работы в установленный срок, отвечает за ее высокое качество.

Самосовершенствование – волонтер стремится к развитию своих умственных и творческих способностей, нацелен на приобретение новых знаний.

Здоровый образ жизни – волонтер не позволяет себе курить, употреблять алкогольные напитки и наркотические вещества во время проведения социальных мероприятий, в которых он принимает участие в качестве добровольца. В жизни, он также старается придерживаться к данным принципам.

Нравственность – волонтер соблюдает моральные и этические принципы при взаимодействии с окружающими людьми.

Равенство – волонтер признает, что каждый индивид имеет равные возможности для того, чтобы осуществлять добровольческую (волонтерскую) деятельность.

Данные принципы являются нравственными основаниями социально-психологического взаимодействия волонтера в другими людьми и обществом в целом. Мораль и нравственность призваны регулировать неформальные отношения в обществе, определяя то, что люди себе традици-

онно разрешают или запрещают в связи с их представлениями по поводу плохого или хорошего. Принципы нравственности и морали универсальны, поскольку отражают в себе абсолютные человеческие ценности. Данные принципы, усваиваются в процессе социального развития людей и совершенствования всего общества. Следовательно, можно говорить о том, что не только наличие в структуре личности волонтера ярко выраженных морально-нравственных установок приводит его к волонтерской деятельности. Но и о том, что в процессе участия в волонтерской деятельности, само по себе создает возможность для интериоризации данных ценностей личностью, включенной в волонтерскую деятельность. Именно по этой причине, практика привлечения молодых людей к волонтерской деятельности дает возможность не только для активного и деятельного проявления их гражданской позиции и нравственно-личностных качеств, но и создает благоприятную почву для формирования личности молодежи через социально-полезную деятельность.

Литература

Бодренкова Г.И. Добровольчество // Социальная работа. 2006.

Борисова Т.П. Социально-психологические аспекты организации волонтерского движения в студенческой среде // Организационная коммуникация. Минск, 2014.

Борисова Т.П. Институциональные характеристики студенческого волонтерского движения // Актуальные проблемы управления. М.: ГУУ, 2015.

Борисова Т.П. Николаева Т.В. Волонтерство как социокультурное явление: организационно-психологический аспект // Актуальные проблемы управления. М.: ГУУ, 2013.

Волонтерство – традиции и инновации. М., 2009.

Левдер И.А. Добровольческое движение как одна из форм социального обслуживания // Социальная работа. 2006. – №2.

Лосский Н.О. История русской философии. М., 2007.

Николаева Т.В. Организация молодежного волонтерского движения в современном российском обществе // Актуальные проблемы управления. М.: ГУУ, 2015.

Перцовский А.Н. Особенности подготовки волонтеров для работы в учреждениях соцзащиты // Работник социальной службы. 2004. – №5.

Сикорская Л.Е. Добро без границ. М.: Изд -во МГСА, 2002.

Сикорская Л.Е. Организация добровольчества в городской среде. М.: Национальный институт бизнеса. М., 2008.

Титова И.В., Шатунова Е.М. Дорогою добра. Вологда, 2011.

Циткилов П.Я. Информационно-методические материалы по организации работы с волонтерами // Социальная работа. 2007.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ САМОИДЕНТИФИКАЦИИ ЧЕЧЕНСКОГО НАРОДА

Борисова Т.П., Хусаинова З.З.
Государственный университет управления, Москва, Россия

В работе рассматривается влияние национальных традиций чеченского народа, роль национальной самоидентификации в формировании и развитии волонтерского движения в Чеченской республике.

Ключевые слова: добровольчество, мораль, нравственность, социально-психологическое взаимодействие, национальная самоидентификация, культура, обычаи.

SOCIAL-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF NATIONAL IDENTITY OF THE CHECHEN PEOPLE

Borisova T.P., Khusainova Z.Z.
State University of Management, Moscow, Russia

The paper examines the impact of the national traditions of the Chechen people, the role of national identity in the formation and development of the volunteer movement in Chechnya.

Keywords: volunteering, morality, socia-psychological interaction, national identity, cultur, customs.

Национальные традиции чеченского, как, наверное, и любого другого, народа - это не только отражение его самобытности и присущих ему нравственных постулатов, но и, прежде всего, его исторический опыт. На протяжении столетий они помогали этносу преодолевать жизненные трудности, социально-экономические потрясения, сохраняя при этом свою национальную идентичность, историю и культуру. На первый взгляд современный обыватель может предположить, что все это лишь набор спонтанно возникших норм поведения. Между тем, покопавшись в истории, под обычаями зачастую мы находим глубокие социально-психологические, экономические, культурные, географические корни либо какие-то конкретные ситуации или проблемы, имевшие общенациональное значение в определенный исторический период.

Национальные традиции чеченцев в этом плане представляют особую ценность. Их жизнеспособность и созидательная сила проверены временем, суровыми условиями жизни в горах, войнами и репрессиями. Они помогали народу не просто выживать, но и достойно принимать удары судьбы.

В целом вся жизнь горца сводилась к стремлению соответствовать высшим идеалам, которые мы разберем ниже. Изначально заданная высокая планка требовала постоянной работы над собой, всестороннего развития и высокого нравственного уровня. Отсутствие таких качеств приводило к тому, что человек терял уважение в обществе и становился изгоем, что было равносильно смерти. Таким образом, традиционные устои не просто регламентировали отдельные вопросы жизнедеятельности человека, но и серьезно дисциплинировали и вдохновляли его.

У чеченского народа идеальная модель поведения заключена в национальном характере «нохчалла». А национальный характер уже оказывает влияние на культурную, хозяйственную, экономическую, научную, политическую и иные сферы жизнедеятельности этноса, формируя отношение к указанным сферам и представление о них.

По мнению известного этнографа, писателя и историка Саид-Хамзата Нунуева, «нохчалла» «составляет основу национальной самоидентификации, обеспечивает духовно-нравственную связь поколений и времен с самых глубин тысячелетий» и вбирает в себя весь спектр моральных, нравственных и этических норм жизни чеченца независимо от его ранга, сословия, образования, рода деятельности.

Чеченец, нарушивший основополагающие принципы «нохчалла» либо позволяющий себе отступление от них, не просто встречает осуждение, общество уже не воспринимает его как чеченца, а его происхождение считается сомнительным. Нохчалла вбирает в себя такие моральные и нравственные качества как «сий» – честь, «оьздангалла» – благородство, «доьналла» – мужество, «яхь» – гордость, «майралла» – смелость, «къонахалла» – доблесть, «комаьршалла» – «щедрость», «нийсо» – справедливость, «г1иллакх» – вежливость, хорошие манеры и др. Мировоззрение, основанное на «нохчалла», отличается свободолюбивостью и вопреки стереотипному представлению о природной агрессивности чеченцев миролюбивостью, ярко выраженным чувством долга и готовностью защищать свои идеалы, верностью своему слову и искренностью. «Нохчалла» - это неприятие любого принуждения и жестокости. Самый древний вид чеченского приветствия, сохранившийся и ныне – «приходи свободным!» Внутреннее ощущение свободы, готовность отстоять ее - это «нохчалла». При этом «нохчалла» обязывает чеченца проявлять уважение к любому человеку независимо от национальной принадлежности, веры или происхождения.

Эти и другие качества прививались чеченцу с малых лет. Поэтому каждый истинный вайнах, воспитавшийся у себя на родине в традиционной семье, имеет прочные задатки рыцаря, джентльмена, дипломата, мужественного заступника и щедрого, надежного товарища (Нунуев, 2012). Одна из основополагающих составляющих нохчалла «яхь». «Яхь» - включает в себя гордость, мужество, смелость, стремление быть одним из луч-

ших представителей своего народа и не уступать другим и т.д. Дух положительной соревновательности, стремление равняться по всему лучшему, что есть в обществе, в котором ты живешь. Стремиться быть одним из лучших в труде, храбрейшим в бою; оказаться первым там, где ждет помощи страдающий; быть более прозорливым, где требуется ум, смекалистым, находчивым; проявлять отзывчивость и щедрость по отношению к другим, скромность и умеренность - к себе; стремиться к общественному признанию - вот далеко не полный перечень составных элементов понятия «яхь». Понятие «яхь» раскрывается в «яхьан косташ» «заветы приличия и достоинства». По вайнахским меркам чеченец без «яхь» неполноценный человек (Межидов, Алироев, 1992). У чеченцев есть поговорка «Яхь йоьхкина вехачул, валар тоьлу», которая переводится примерно так: «Чем жить, продав честь, лучше умереть» (слово «яхь» дословно не переводится). Неразрывно связано с «яхь» понятие «къонахалла». Мужество и самоотверженность, вежливость и скромность, доброта и щедрость, забота о ближнем и воздержанность в своих желаниях, бескомпромиссная борьба со злом и самоотверженная защита слабого и обиженного, готовность служить общественным интересам в ущерб личным – все это есть необходимые атрибуты высшей формы вайнахской этики «къонахала». В старину этим высоким званием – «къонах» народ награждал достойнейших из достойных своих сыновей не по происхождению или социальному положению, а по личным гражданским, нравственным качествам и заслугам. Вышеуказанные ценностные ориентиры являются у чеченцев базовыми и определяющими всю систему мировоззрения и национальный характер, соблюдение традиций же позволяет сохранять их и придерживаться в любых ситуациях.

Особое почтение оказывается гостю. Для приема гостей в каждом доме имелась «комната гостя», она всегда наготове – чистая, со свежей постелью. В этой комнате запрещается играть или заниматься даже детям. Хозяин должен быть всегда готов накормить гостя, поэтому в любые времена в чеченской семье специально откладывали на этот случай продукты. По чеченскому этикету гость не должен предлагать никакой платы за прием. Он может только сделать подарок детям. С гостеприимством в прямой связи чеченское приветствие. Здороваясь, они раскрывают объятия, то есть открывают сердце, выражая так чистоту помыслов и искренность в отношении к человеку.

Взаимопомощь и неравнодушие к проблемам других это целая платформа в системе чеченских традиций, на которой строится целый комплекс взаимоотношений и обычаев. На протяжении веков эти обычаи помогали людям выживать в условиях горной местности без средств, связи, освещения, автомобилей, и других атрибутов современного мира, в окружении непроходимых лесов, таящих опасность. Таким образом, в горах Кавказа взаимопомощь имела жизненно важное значение. Отсюда и тра-

диционные кавказские гостеприимство и взаимопомощь. Большую роль в жизни горцев играл и обычай трудовой взаимопомощи, уходящий корнями в глубокую старину. В те времена суровые условия жизни заставляли горцев объединяться для сельскохозяйственных работ (Межидов, Алироев, 1992).

Приветствие молодого человека старшему по возрасту обязательно включает предложение помощи. В чеченских селах принято, если пожилой человек начинает какую-то работу по хозяйству, по-соседски принять в этом участие. И зачастую начатое дело закачивают именно добровольные помощники. Традиция взаимной поддержки выработала в народе отзывчивость на чужое несчастье. (Айдемиров, Казначеева, 1988).

Отдельного внимания заслуживает такая форма взаимопомощи как «белхи». Это сложный по своей структуре обычай, в центре которого находится совместный неоплачиваемый труд. На «белхи» приглашалась молодежь – для того, чтобы молодые люди знакомились и общались между собой, определяли свое «общественное» лицо в процессе не только общения, но и трудовой деятельности. Организовывала «белхи», как правило, женщина, при этом мужчины же не всегда принимали в нем участие или же принимали в определенной форме, например, помогали женщинам при выполнении тяжелой работы: подносили или выносили вязанки урожая, убирали отходы и т.д., т.е. выполняли тяжелую работу, – отмечает этнограф З.И. Хасбулатова. Обычай «белхи» включал в себя несколько взаимосвязанных между собой этапов, каждый из которых мог иметь свои варианты. Так, обычай включал разнородные элементы: хозяйственно-трудового, бытового, праздничного и другого характера.

Примечательно, что целый комплекс этических норм и представлений сложился среди чеченцев в отношении проблемы «белхи». Принятие приглашений не являлось обязательным, но, тем не менее, чеченцы считали: даже в случае крайней невозможности прийти и принять участие, необходимо было явиться к хозяину и объяснить ему уважительную причину. Интересно, что в традиционном чеченском обществе представление о нравственной обязательности перед участием в «белхи» было особенно выражено в том случае, когда помощь организовывалась общиной для нуждавшейся в поддержке семье, потерявшей кормильца, или семье при стихийных бедствиях, падеже скота и т.п. Возможно, поэтому в конце XIX – начале XX в. и даже позже среди чеченцев особенно среди сельского населения никогда не встречались люди, просящие милостыню, ибо здесь семьи, нуждающиеся в помощи не просили сами, а ждали и были уверены, что каждый из сельчан по мере возможности окажет им помощь (например, в случае пожара и т.д.). Этические нормы, культура поведения чеченцев исходили из нравственных принципов помощи пострадавшему или из принципа общинной, соседской взаимопомощи.

Примечательно, что для «белхи» характерно типическое сочетание коллективной работы и праздников – взаимное переплетение и взаимное проникновение трудовых и праздничных элементов.

Нравственные принципы помощи бедствующему и нуждающемуся, соседской взаимопомощи, а также соответствующие им этические нормы (культура поведения, нормы общения и т.д.) формировались общественным мнением. При этом, существенную хозяйственную и нравственную роль играл институт «белхи», как одна из форм коллективных работ, где вырабатывались, укреплялись и передавались в межпоколенной трансмиссии трудовой и социальный опыт, знания и наблюдения.

Спустя столетия и по сей день, даже в условиях 21 века традиция взаимопомощи не утратила свою актуальность и востребованность. Современное общество уже редко сталкивается с отсутствием благ цивилизации, но по-прежнему сталкивается с различными проблемами. Различные катаклизмы, болезни, пагубные пристрастия, банкротство приводят к тому, что часть общества либо отдельные его члены оказываются за чертой бедности и с трудом сводят концы с концами. В таких условиях эта категория людей нуждается помощи не только государства, бюрократическая система которого часто слепа к нуждам отдельных людей, но и общества. Именно окружающие должны протягивать руку помощи. Люди должны возвращаться к истокам, быть чуткими к чужой боли. И в первую очередь это касается молодежи Кавказа, где традиция взаимопомощи имеет глубокие исторические корни.

Огромную работу по возрождению не только социально-экономической инфраструктуры, но старинных чеченских обычаев проводит Глава Чеченской Республики Р.А. Кадыров. Он периодически, своим личным примером, вовлекает в общественные работы по очистке территорий и строительству домов нуждающимся тысячи людей, устраивая «белхи» республиканского масштаба. Но это лишь отдельные примеры, на постоянной основе им создана система беспрерывного диалога с народом через приложение «Инстаграм». Создана комиссия, которые рассматривает обращения жителей в социальных сетях и в общественную приемную. Такая активность позволяет ему владеть полной картиной происходящего в регионе, оценивать деятельность государственных органов, проводить кадровые перестановки. Повсеместно занимается благотворительностью, призывает к этом отечественных и зарубежных инвесторов и меценатов. Для послевоенного региона, который еще залечивает от войны свои раны, эта помощь жизненно необходима.

Нельзя не отметить и деятельность регионального общественного благотворительного фонда имени Ахмата Кадырова, возглавляемого вдовой Первого Президента Чеченской Республики А.Н. Кадыровой. За более чем 10 лет фонд провел множество масштабных благотворительных акций, а рассмотрение обращений и оказание помощи нуждающимся осуществля-

ется беспрерывно. Для многих особенно людей, страдающих редкими заболеваниями фонд имени Первого Президента Чеченской Республики стал последней надеждой на спасение. За годы своей работы фонд помог сотням таких людей в республике и за ее пределами. Благодаря фонду сотни лишенных своего крова семей обрели дома и квартиры. Фонд активно вкладывает в строительство школ, больниц, храмов в как в регионе, так и в стране и за рубежом. Фонд Кадырова уже традиционно оказывает помощь нуждающимся в горячих точках на юго-востоке Украины, Ближнем Востоке, Африке.

Кроме того, руководством республики создаются условия для социально ориентированных некоммерческих организаций, таких в регионе немало. В Чеченской Республике насчитывается около ста общественных организаций и объединений, большинство из которых действует на добровольческих началах. Молодежь активно берется за реализацию различных социальных проектов и программ. Это важно не только с точки зрения заботы о незащищенных категориях населения, но и в плане налаживанию дружеских связей с представителями молодежи других регионов. Такие тенденции позволяют строить позитивный прогноз на сохранение лучших традиций гармоничного сосуществования на Кавказе множества национальностей, культур, ценностей.

Таковы некоторые социальные и этнические аспекты обычаев и традиций чеченцев. Пройдя через самые разные исторические испытания чеченский народ сохранил свою самобытность, духовные и культурные ценности, традиции. Теперь в условиях стремительно меняющегося мира самый актуальный вопрос, встающий перед чеченцами, как и другими северокавказскими народами, это адаптация обычаев предков к современным реалиям. При этом условием сохранения самобытности и культуры далеких предков будет сохранение корней, исходной сущности традиций, в каждой из которых заложен глубокий смысл, своеобразное послание к потомкам. Смысл, основанный на таких чертах национального менталитета как: благородство, трудолюбие, щедрость, честь, мужество, самоотверженность, гостеприимство, свободолюбие. Эти вечные ценности залог того, что национальная культура общения, а также традиции построения взаимоотношений не утратят свою актуальность в условиях смены общественных строев, политической, культурной конъюнктуры, экономических преобразований и реформ.

Литература

Айдемиров М., Казначеева Т. Эстетические представления в системе древнего мировоззрения народов Северного Кавказа // Вестник МГУ. Философия. 1988.– № 2. – С.34-35.

Межидов Д.Д., Алироев И.Ю. Чеченцы: обычаи, традиции, нравы. Социально-философский аспект // Грозный: Книга, 1992.

Нунуев С-Х. Об основах идеологии «Нохчалла». Грозный, 2012.

Хасбулатова З.И. К вопросу о роли семьи и общества в воспитании детей в традиционном чеченском обществе в XIX – начале XX в. // Теория и практика общественного развития. 2014.– № 3.

Хусаинова З.З. Социально-психологические аспекты проявления национальных традиций чеченского народа // Актуальные проблемы управления. М.: ГУУ, 2015.

РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМНО-ДИАХРОНИЧЕСКОГО ПРИНЦИПА В ИССЛЕДОВАНИЯХ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ

Бочарова Е.Е.
Саратовский национальный исследовательский государственный университет им. Н.Г.Чернышевского, Россия

Показано, что многообразие видов, форм, факторов и детерминант социализации отражает вариативность взаимодействия человека и общества, придающей изменчивость, неопределенность процессу и результату социализации. Обоснована необходимость в поиске новых принципов интерпретации, фиксирующих гетерогенность, гетерохронность процессуальных и результативных параметров социализации личности в условиях изменяющейся социальной реальности.

Ключевые слова: личность, социализация, гетерохронность, гетерархия, система, диахрония.

THE IMPLEMENTATION OF SYSTEMATIC-DIACHRONIC PRINCIPE IN RESEARCHING OF PERSONALITY SOCIALIZATION

Bocharova E.E.
National Research Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Russia

It is shown that the diversity of species, forms, factors and determinants of socialization reflects the variability of the interaction of man and society, which imparts the variability, uncertainty of the process and the result of socialization. Article substantiates the need of finding the new principles of interpretation of fixing the heterogeneity, heterochronicity procedural and effective parameters of socialization, in a changing social reality.

Keywords: personality, socialization, heterochronicity, heterarchy, system, diachronic.

Динамично изменяющаяся социальная реальность, обусловливающая нарастание темпов интеграции человека в систему социальных отношений, актуализирует психологические исследования процессуальных и результа-

тивных параметров современной социализации личности. В этой связи, вполне обосновано возрастание исследовательского интереса к методам исследования процессуальных, результативных и содержательных форм социализации, переосмыслению, дополнению традиционных и поиску новых в анализе этого феномена, фиксирующих гетерохронность параметров (процессуальных и результативных) социализации личности (Арендачук, 2013; Бочарова, 2013; Вагапова, 2013; Шамионов, 2013). Прежде всего, это связано с пониманием социализации как процесса социально-психологической регуляции, осуществляемой множественными процессами, оформляемыми в динамическую регулятивно-функциональную систему, проявляющейся в разной мере в разных сферах социальных практик (к примеру, учебно-образовательной, семейной, профессиональной, этнокультурной, гражданской, экономической и т.д.) (Бочарова, 2013). Важным обстоятельством является и то, что многообразие видов, форм, факторов и детерминант социализации отражает вариативность взаимодействия человека и общества, придающей изменчивость, неопределенность и процессу, и результату социализации.

Обращаясь к разработке проблемы социализации личности с позиции системно-диахронического подхода, исследователи акцентируют внимание на изучении динамики развития процесса социализации с фиксацией развертывания (или «свертывания») его во времени, закономерностей преемственности стадий развития, усвоения и воспроизведения социального опыта.

Центр внимания в научных исследованиях смещается к анализу тех изменений, которые происходят на уровне внутренних «инстанционных образований» личности (Шамионов, 2013), внутрисистемных и межсистемных взаимосвязей подчинения (иерархии) и соподчинения (гетерархии), порождающих межфункциональную диахронию процесса социализации личности. В этом отношении научный интерес представляют работы И.В. Арендачук, А.Р. Вагаповой, Е.А. Сергиенко, В.А. Толочка, Р.М. Шамионова и др.

Данные эмпирического исследования учебно-профессиональной социализации студентов вуза, предпринятого И.В. Арендачук, свидетельствуют о проявлении процессуальной диахронии «в развитии индивидуально-психических и профессионально обусловленных свойств, профессионального самосознания и направленности личности на успешное осуществление трудовой деятельности» (Арендачук, 2013, с. 349).

Рассматривая профессиональную социализацию как одно из направлений социализации, в ходе которой происходит развертывание процесса профессионального самоопределения личности, профессионального становления субъекта, исследователи отмечают актуализацию вопроса об объективации субъективного, субъектной реализации профессиональных

перспектив и в целом, самореализации самоопределения (Арендачук, 2013; Бочарова, 2013; Шамионов, 2013).

Реализуя ресурсный подход с выходом на проблему профессиональной эволюции субъекта, В.А.Толочек отмечает неравномерность и гетерохронность изменений в развитии интрасубъектных и внесубъектных ресурсных систем, степени их актуализации в зависимости от социально-возрастных характеристик субъекта, этапов его профессионального становления (Толочек, Журавлева, Шпитонков, 2014; Толочек, 2015).

Весьма интересны данные, раскрывающие эффекты этно-гражданской социализации у представителей молодежи контактирующих этносов, проявляющиеся в соотношении их этнической и гражданской идентичности и субъективным благополучием. Так, в предпринятых ранее нами исследованиях, выполненных на выборках контактирующих этносов Саратовского Поволжья, зафиксированные нами тенденции, отличаются разнонаправленностью. (Бочарова, 2012; Бочарова 2013). Так, в выборке русских наблюдается паритетность по значимости (совмещение) гражданской, этнической и этатической идентичности на фоне выраженности этноконсолидирующих признаков; в выборке армян выявлен факт доминирования этнической и конфессиональной идентичности и их совмещении. Не исключено, что в данном случае мы можем наблюдать эффект замещения гражданской идентичности этноконфессиональной; у казахов наличествует факт комплиментарности гражданской и этнической идентичности, что свидетельствует об актуализации общероссийской идентичности. В целом как свидетельствуют данные эмпирического исследования разные типы гетерогенности и гетерархии в системе этно-гражданской идентичности «выступают основанием дифференциации предикторов субъективного благополучия у представителей разных этногрупп» (Бочарова, 2013, с.281).

В целом необходимо отметить, что процесс социализации определяется логикой и закономерностями развития личности в социуме (Ананьев, 2001), порождающие целостную систему внутренних и внешних отношений личности, имеющей уникальную и вместе с тем типическую и закономерно определенную структуру, в которой непрерывно происходят процессы интеграции, дифференциации, иерархизации ее подструктур (Сергиенко,2012).

Преимущественное развитие тех или иных подструктур отражает фазовый характер ряда циклических процессов, задействованных в процессе социализации личности. Можно полагать, что реализация этих процессов в зависимости от их «суперпозиции» может проявляться как в их синхронии, так и диахронии, эффектах (нелинейной) интерференции как прогрессивного, так и регрессивного характера, обусловливающие многовариантность процессуального функционирования и развития системы. В этом случае,

вполне правомерно говорить об эффектах (результативности) социализации как проявлении процессуальной диахронии.

Особый интерес в анализе процесса социализации приобретает ее понимание как системы интегральных процессов, в которой практически невозможно выделение какой-либо одного, занимающего иерархически высшее положение в ней, организующего и координирующего всю эту систему. Любой из интегральных процессов в зависимости от конкретной ситуации может становиться ведущим, организовывать в целях своей реализации все другие процессы. Между тем, интегральные процессы паритетны по значимости, а эффективность функционирования системы зависит от степени согласованности (рассогласованности) ее процессов. Очевидно, что в этом случае гетерархический принцип объяснения процесса социализации имеет явные преимущества.

Несмотря на оппозиционность характеристик иерархического и гетерархического принципов, иерархия и гетерархия не являются взаимоисключающими категориями. Напротив, гетерархия зачастую определяется, как «множественная иерархия», как объединение в единой системе дифференцированных, но взаимозависимых уровней, каждый из которых обладает собственными принципами, механизмами организации (Янковская, 2009). Все эти уровни значимы, но не всегда могут быть функционально паритетными, вместе с тем, общая многомерность гетерархии поддерживается сложностью каждого уровня. Отметим лишь, что если иерархичность системы отражается в связях управления (суперординации) и подчинения (субординации), то гетерархичность в связи координации.

Резюмируя вышеизложенное отметим, что «реализация системно-диахронического принципа предполагает анализ не только содержания усвоенного социального опыта, но и характера этого усвоения, формирующихся на основе этого инстанций и многоуровневых внутри- и межфункциональных характеристик и их взаимосвязей, разнонаправленной динамики через выявление прогрессивных и регрессивных изменений характеристик личности на различных этапах и, множественных детерминант и их соотношений, включая и самодетерминацию» (Шамионов, 2013).

Литература

Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2001.

Арендачук И.В. Профессиональная социализация личности студента вуза в контексте диахронического подхода // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2013. – Т.2. – Вып. 4. – С. 348-353.

Бочарова Е.Е. Взаимосвязь субъективного благополучия и социальной активности личности: кросскультурный аспект// Социальная психология и общество, Москва 2012. – № 4. – С.53-63.

Бочарова Е.Е. Современные тренды содержательных методов анализа процесса социализации личности // Современные исследования социальных проблем. 2013. – №9(29).

Бочарова Е.Е. Этническая и гражданская идентичность личности представителей разных этногрупп // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2014. – Т.3. – Вып. 3. – С. 277-282.

Вагапова А.Р. Изучение трендов социализации с позиции диахронического подхода // Современные исследования социальных проблем. 2013. – №9(29).

Сергиенко Е.А. Принципы психологии развития: современный взгляд // Психологические исследования, 2012. – 5(24).

Толочек В.А., Журавлева Н.И., Шпитонков С.В. Актуализация ресурсов субъекта в продолжении профессиональной карьеры: факторы и динамика) // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2014. – Т.3. – Вып. 4.– С. 297-396.

Толочек В.А. Феномен «Акме»: личность, успешность, среда (окружение) // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2015. – Т.4. – Вып. 1. – С. 16-21.

Толочек В.А. «Акме», эффективность деятельности и успешность субъекта деятельности // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2015. – Т.4.– Вып. 3. – С. 201-213.

Шамионов Р.М. Социализация личности: системно-диахронический подход // Психологические исследования. 2013. – № 27.

Янковская Е.А. Гетерархический принцип устройства познавательного опыта: автореф. дисс… к. филос.н. Архангельск, 2009.

МАРГИНАЛЬНАЯ ЛИЧНОСТЬ: ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Ванданова Э.Л.
Федеральный институт развития образования, Москва, Россия

В работе обсуждаются методологические основания психологического содержания маргинальности и разработки методологических подходов определения маргинальной личности. На основании теоретического анализа выделено три вектора направления исследований: изучение маргинальности как культурно-психологической реальности; переосмысление опыта изучения маргинального человека с позиций системной антропологической психологии; изучение маргинального человека как культурно-психологического феномена этногенеза.

Ключевые слова: маргинальность, маргинальная личность, психологическое содержание явления маргинальности.

MARGINAL IDENTITY: THE CHALLENGES OF MODERN SOCIETY

Vandanava E.L.
Federal Institute of education development, Moscow, Russia

The paper discusses the methodological Foundation of the psychological content of the marginality and the development of methodological approaches to the definition of a marginalized person. On the basis of theoretical analysis, the three vector directions of research: the study of marginality as a cultural and psychological reality; redefining the experience of studying marginalized person from positions of the system anthropological psychology; the study of the marginal man as a cultural and psychological phenomenon of ethnogenesis.

Keywords: marginality, marginal person, psychological content of the phenomenon of marginality.

Ограниченность моделями экономического детерминизма препятствует пониманию таких социальных процессов как миграция населения, маргинализация отдельной его части, сопровождающих глобализацию. Человечество имеет определенные характеристики: антропологические, психологические, образовательные, гендерные возрастные и другие. Поэтому любой процесс осуществляемый населением вторичен к его качествам, что означает - социальные процессы также вторичны по отношению к характеристикам человечества и человека. Большинством ученых признается тот факт, что антропологические характеристики останутся неизменными, следовательно, изменение человечества должно происходить в сфере психологических характеристик.

Первый существенный момент в рассмотрении заявленной нами проблемы. Это обоснование того, что мы действительно изучаем человека, а не социологическую абстракцию. Термин маргинальность используют в научной литературе для определения дезадаптивного, деструктивного поведения человека, используют для обозначения аномии, социологического термина, введенного Дюркгеймом. В результате оба термина приобрели сходное наполнение и определение, которое трактует маргинальность в качестве социального процесса. Вместе с тем, очевидно, что нельзя описать социальное явление без определения психологических характеристик людей, составляющих основу этого явления.

Когда речь заходит о характеристиках маргинального человека, имеют в виду абстрактный символ «маргинал», обозначающий негативный эмоционально-оценочный императив. Если мы условно объединим все явления связанные с участием маргиналов (как их представляют СМИ), то окажется, что эти явления назвать единичными случаями будет не совсем корректно: 1) традиционно маргиналами называют лиц без определенного места жительства; 2) этнокультурные маргиналы (этнические мигранты,

некоторые этнические меньшинства); 3) маргиналами и маргинальной средой признаются преступные сообщества; 4) маргиналами могут быть названы представители творческой богемы; 5) маргиналами представляют участников протестных движений; 6) маргиналы - беженцы и лица, пережившие военные действия; 7) маргиналы - спивающиеся в городах и селах люди в отсутствие работы, низкой занятости; 8) маргиналы - «успешные» менеджеры любой ценой стремящиеся к успеху, как ценой собственного труда, так и ценой судеб конкурентов. Здесь мы наблюдаем факт слияния, пусть даже ассоциативно, разных явлений в одно, что позволяет нам представить их как единую культурно-психологическую реальность.

Изначально Р. Парк и Э. Стоунквист поставили вопрос о том, как ведет себя маргинальный человек в условиях существования на так называемой этнокультурной границе. В настоящий момент мы наблюдаем одно из проявлений маргинальности – миграционный кризис в Европе (Парк, 1998; Стоунквист, 1979).

Вспышки массового агрессивного, девиантного поведения, объясняемые различными причинами (экономическими, политическими, протестными на фоне проявления нетерпимости) заставляют признать существенную роль фактора маргинальности отдельных социальных групп в этих процессах. Продолжать трактовать маргинальность как сумму единичных случаев, становиться все сложнее. Созрела потребность в изучении этого явления на стыке различных наук. Серьезные шаги в этом направлении уже сделаны, примером тому служит коллективная монография «Маргинальность в современной России» (Маргинальность в современной России, 2000).

Дальнейшее развитие этого направления видится нам как поиск методологических оснований определения маргинальности и маргинальной личности. Двигаясь в этом направлении возможно рассмотрение маргинальности в контексте термина «культурно-психологическая реальность» предложенного М.А. Гусельцевой для обозначения исследовательской единицы (Гусельцева, 2013). Такое обозначение маргинальности, как исследовательской единицы будет опираться на положения методологии историко-генетического подхода, способствующей изучению проблемы по вертикали (в разные возрастные и исторические периоды) и горизонтали (в разных психолого-педагогических направлениях); системно-деятельностного подхода, помогающей структурировать различные концепции в целостную систему, раскрывающей специфику проблемы и способы ее изучения.

Второй момент связан с тем, насколько явление маргинальности может быть отнесено к разряду не только теорий, изучающих отдельные аспекты глобализации и эволюционности процессов, но и в качестве построения теории и практики повышения эффективной коммуникации. В рамках доктрины глобализации, маргинальность трактовалась как процесс,

сопровождающий культурную адаптацию мигрантов неевропейского мира. Наша задача осложняется тем, что мы хотели бы, уйти от эмпиризма в исследовании проблемы маргинальности и понять ее не как совокупность эмпирически наблюдаемых симптомов, феноменов и актов, а как глубинный сущностный процесс, который появляется через те или иные явления и факты. Г.У. Солдатова проведя анализ методологических проблем теории и практики оптимизации межкультурного взаимодействия, приводит две «глубинные» причины неэффективности коммуникации, определяемые У. Гудиканстом: способность человека справляться с тревожностью и неуверенностью (Солдатова, Шайгерова, 2014). Это еще раз демонстрирует, что социальная реальность – это проявление психологической реальности.

Поэтому возникает вопрос, существует ли такое психологическое явление как «маргинальность», или его используют для обозначения явлений, выходящих за рамки обыденного и привычного поведения. Представляется важным выделить какие из перечисленных объектов являются реальными, а какие теоретическими или, скажем, более абстрактными. С определенной долей условности, наиболее подходящими объектами анализа в этой постановке вопроса можно назвать понятия «маргинальный человек» и «маргинальная ситуация». Эти понятия позволяют обратиться к проблеме маргинальности с позиции когнитивного подхода, как к психологической проблеме существования двойственности в восприятии самим человеком себя и окружающей его среды (среды общения и деятельности). В первом случае, психологические аспекты существования маргинального человека в научной литературе объясняются проблемой поиска идентичности, трансформации этноидентичности (Парк, 1998). Наиболее разработанным является вопрос, связанный со становлением этноидентичности, появляются новые взгляды на проблему идентичности, например, в контексте цифровой компетентности (Стоунквист, 1979). Во втором случае, речь может идти о постановке проблемы психологического анализа изменений личности в длительной маргинальной ситуации; изучения развития ребенка в условиях маргинальной ситуации, как проблемы изучения социокультурной ситуации развития.

Обозначим основные механизмы становления маргинального человека. Так, индивидуальность маргинального человека может определяться критериями адаптированности личности к изменениям социальной ситуации, наличием предпосылок к становлению двойственности сознания. Основной характеристикой маргинального человека выступает настаивание на собственной уникальной идентичности. Представления об уникальности идентичности могут встраиваться в разные виды идентичности: религиозную идентичность, этническую идентичность, профессиональную идентичность, гендерную идентичность. В данном случае мы наблюдаем, что механизм этого психологического явления во многом сходен с проявлениями эмансипации от взрослых у подростков: отстаивание собственной

уникальности и желания группироваться со сверстниками. Поэтому маргинальность как психологическое явление, в первую очередь проявляется среди подростков и молодежи.

Отстаивание собственной уникальности, как жизненная стратегия становится актуальной для людей, оказавшихся в инокультурной среде. В данном случае, не важно о ком идет речь, о мигрантах или принимающей стороне. Поэтому тренинги межкультурной компетентности в равной степени значимы для всех категорий населения в условиях нарастания миграционных процессов.

Идеология уникальности или принадлежности к уникальной группе (этнической, религиозной, культурной) активно используется в современной практике маркетинга: «купи автомобиль определенной марки и получи пропуск в особую касту». Экстремизм также подпитывается идеей уникальности: «только особенный человек способен диктовать условия окружающим».

Здесь следует отметить, что, говоря об осознании собственной уникальности, речь идет о таком осознавании, когда человек противопоставляет себя окружающим людям или группе людей, когда не умеет или перестает ощущать единство с человечеством, как единой антропологической группой. В данном случае мы наблюдаем явление ингруппового фаворитизма: свой – чужой. Это еще один из механизмов становления маргинала.

И, наконец третий механизм – отстутствие единства в восприятии явлений окружающего мира. Возникает в условиях многогранности и вариативности окружающей действительности. Условно говоря, для человека любая ситуация рассматривается как «или/или» (как две категоричные крайности) и «и/и» (можно все и одно и другое), всегда двойственная.

В этой связи становится важным поиск методологических предпосылок к построению психологии маргинального человека. К числу значимых концепций можно отнести ряд научных идей российских психологов:

- о «пространственной непрерывности психического» и человеке как самоорганизующейся системе в системной антропологической психологии, разрабатываемой В.Е. Клочко, О.М. Краснорядцевой, Э.В. Галажинским (Клочко, 2000),

- о психологическом и социальном хронотопе (повторяющаяся в пространстве и времени коммуникативная ситуация) и становления идентичности в транзитивном обществе, представленными Т.Д. Марцинковской, и М.С. Гусельцевой (Марцинковская, 2014)

- о становлении этнокультурной идентичности и «поведения личности в условиях высокой неопределенности и множественности выбора в поликультурном обществе» анализируемыми Г.У Солдатовой и Л.С. Шайгеровой (Солдатова, Шайгерова, 2014).

Третий момент – изучение маргинальной личности трудно представить без обращения к теории этногенеза. Существующие теории политиче-

ской глобализации, экономической глобализации и информационно-культурной глобализации признают наличие трансформации среды человечества. На протяжении длительного периода в развитии человечества трансформация выступала как основной закон действия антропологического фактора. Соответственно для этногенеза сущностью содержания являются трансформации признаков этноса, языка и других. Явление маргинальности наиболее ярко проявляется в периоды активизации этногенетических процессов. В основе формирования маргинальных черт индивида лежат культурно-психологические феномены этногенеза. Маргинальность, по сути, это определенный итог взаимодействия между культурными группами. В этой связи справедливо высказывание Г.У Солдатовой: «Культурно и этнически детерминированный мир является основой социализации каждого индивида» (Солдатова, 1998). Поэтому вполне закономерно рассматривать развитие индивидуальности человека в условиях маргинальной ситуации учитывая ряд положений:

1) рассматривать как системное качество человека, как предпосылку развития личности, социально-исторический образ жизни, как источник развития, и совместную деятельность как основание осуществления жизни человека в системе общественных отношений;

2) выделять в качестве одного из концептуальных направлений в изучении маргинального человека вектор, затрагивающий культурно-психологические феномены ее этногенеза.

Таким образом, концептуально значимыми направлениями в изучении маргинальной личности являются: вектор, затрагивающий культурно-психологические феномены этногенеза; вектор, затрагивающий феномены психологической транзитивности; вектор, учитывающий принципы системной антропологической психологии.

Литература

Гусельцева М.С. Взаимосвязь культурно-аналитического и историко-генетического подходов к изучению социализации и становления идентичности в психологии // Психологические исследования. 2013. – Т. 6. – № 27.

Клочко В.Е. Методологические принципы теории психологических систем // Фиксированные формы поведения в образовании, науке и культуре: материалы 1-й региональной школы молодых ученых-психологов. 2000. – С.8-16.

Маргинальность в современной России / Е.С. Балабанова, М.Г. Бурлуцкая, А.Н. Демин. М.: 2000.

Марцинковская Т.Д. Методология современной психологии: смена парадигм?! // Психологические исследования. 2014. – Т.7. – №36.

Солдатова Г.У. Психология межэтнической напряженности. М.: Смысл. 1998.

Солдатова Г., Шайгерова Л. Рефлексия множественности выбора в психологии межкультурных коммуникаций // Психологические исследования. 2015. – Т.8. – № 40.

Парк Р. Культурный конфликт и маргинальный человек// Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер.11. Социология. М.: ИНИОН, 1998. – №2.

Стоунквист Э.В. Маргинальный человек. Исследования личности и культурного конфликта. // Современная зарубежная этнопсихология. М., 1979.

РАЗЛИЧИЯ В ПОНИМАНИИ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ В МЕЖПОКОЛЕННОМ АСПЕКТЕ

Волкова В.П., Глушач Н.Н.
Российский государственный университет им. Г.В. Плеханова, Москва

В статье рассматриваются разные взгляды на карьерное развитие представителей поколений «Х» и «У», причины трансформации содержания термина «карьера», предложения по изменению бизнес процессов, связанных с деятельностью HR-специалистов, в связи с наметившимися новыми карьерными тенденциями молодого поколения.

Ключевые слова: карьера, профессиональное продвижение, поколение, технологизированное мышление, система ценностей, типологизация карьер, подбор персонала, лояльность.

DIFFERENCES IN UNDERSTANDING OF CAREER DEVELOPMENT IN INTERGENERATIONAL ASPECT

Volkova V.P., Glushach N.N.
Plekhanov Russian University of Economics, Moscow

The article discusses different views on career development of representatives of "X" and "Y" generations, the reasons for the transformation of the term "career", proposals to change the business processes associated with the activity of HR-specialists, in connection with the outlined new young generation career trends.

Keywords: career, professional promotion, generation, technologized thinking, system of values, typology of careers, recruitment, loyalty.

Вопросы взаимодействия поколений в философско-психологическом аспекте рассматривают, как правило, исключительно в контексте семейных отношений. Но важно отметить, что смену поколений можно наблюдать не только в семье: представители разных поколений сменяют друг друга и в

профессиональной деятельности. Данный процесс очень важен как для организации, так и для общества в целом, так как в процессе естественной смены поколений происходит передача представителям младшего поколения профессиональных знаний, умений и навыков, традиций, ценностей. Заметим, что сильная и устойчивая организационная культура, воспринимающаяся и осуществующая в ценностях, традициях, миссии, является предиктором успешной деятельности организации (Шейн, 2012). От того, насколько эффективно выстроено взаимодействие двух поколений в организации, будет зависеть, насколько успешно пройдет процесс трансляции организационных ценностей и традиций, которые обеспечивают стабильность и жизнестойкость организации.

Под поколением мы будем понимать следующее: во-первых, это категория социальной психологии, истории и социологии; Во-вторых, объективно складывающаяся социально-демографическая и культурно-историческая совокупность людей, рожденных на протяжении двадцатилетнего отрезка времени, имеющих общие ценности и этно-культурные, идейно-нравственные, социально-психологические характеристики.

В современной социальной действительности наблюдается естественная смена поколений (Howe, 1991) в профессиональной деятельности. Представители молодого поколения являются выпускниками ВУЗов и только начинают свою карьеру, приходя на место опытных сотрудников. Такая смена сопровождается не только естественными физическими процессами, такими как уменьшение среднего возраста сотрудников организации, обновление персонала организации, но и психологическими (Hantly, 2006), такими как изменение типа мышления, восприятия себя и окружающей действительности, мировосприятия. Причиной изменения психологических характеристик нового поколения стало появление в период их взросления и становления инновационных технологий, которые с каждым годом становятся более наукоемкими и компьютеризированными. Для молодого поколения постоянное использование информационно-коммуникативных технологий стало неотъемлемой частью их жизни. С детства они привыкли изучать «новинки» рынка технологий, успешно осваивать их и использовать как в профессиональной, производственной, так и в обыденной жизни. В результате постоянного взаимодействия с технологиями у них сформировался новый технологизированный тип мышления, который является следствием инновационных производственных видоизменений. В связи с этим у представителей старшего поколения возникают некоторые трудности, связанные с невысоким уровнем адаптации к новым технологиям в производстве. У них есть страх, связанный с потерей работы, потому что зачастую богатый профессиональный опыт не всегда может заменить «технологизированного» решения проблемы, с которым может справиться представитель молодого поколения.

В профессиональной сфере наиболее активными являются два поколения: «Х» и «У». Исследователи отмечают, что «иксы» и «игреки» поразному смотрят на развитие карьеры в организации, что связано, в первую очередь, с формированием у них в историческом контексте разных систем профессиональных ценностей. (Howe, 1991)

Для представителей Х, как привило, характерны коллективизм, стремление быть частью организации, личная заинтересованность в повышении эффективности компании, принятие профессионально важных решений с опорой на опыт, знания и авторитет, желание обучаться и познавать новое, трудолюбие, возможность самостоятельного выбора. Они не склонны часто менять место работы, напротив, изъявляют желание развиваться и профессионально расти в одной организации. «Иксам» важно обеспечить свое будущее в организации, поэтому они, как правило, в рабочее время ставят интересы компании выше личных. Для «Х» также важным является справедливая и прозрачная система оплаты труда, карьерного роста. Они ответственно подходят к формированию собственного плана развития в организации, согласовывают его с руководителем (мотивирующие факторы по Ф. Герцбергу), что характеризует их как степенных, самоорганизованных людей. Специалисты называют представителей поколения «Х» методологами, стратегами организации. Они лояльны и, как правило, если организация заинтересована в своих сотрудниках, занимается их развитием, социально ответственна за них, то HR-специалистам и руководителям дополнительных программ лояльности создавать и внедрять не требуется.

Поколение «У» характеризует наличие таких профессиональных ценностей как индивидуализм, отсутствие монотонной работы и рутины, опора в приятии решений на собственную интуицию, отсутствие авторитетов в процессе реализации профессиональной деятельности, наличие интересных задач, творческой работы, наличие свободного от работы времени. «Игрекам» важно реализовывать собственные амбиции и интересы, поэтому они не «держатся» за свое место в организации. Как только пропадает интерес к своей деятельности, они стараются найти другое место работы в другой организации. Для них мотивационными являются гигиенические факторы (Герцберг, 2015): комфортабельный офис, близость к дому, высокий уровень заработной платы, бренд, репутация компании и ее место на рынке труда. Специалисты называют представителей поколения «У» творческим потенциалом организации, генераторами идей.

Среди HR-специалистов активно обсуждается вопрос удержания и привлечения представителей поколения «У», в связи с чем необходимо формировать новые программы лояльности для снижения текучести кадров в организации.

Для представителей поколения «Х» карьера – это плановое профессиональное продвижение, связанное с подтверждением своего профессио-

нального выбора. Их карьера приобретает вид внутриорганизационной «лестницы», (Могилевкин, 2011) характеризуется последовательностью достижений, наличием четкого карьерного плана развития. Они склонны профессионально развиваться в одной организации. Им важно «ходить» на работу, быть частью коллектива, налаживать неформальные взаимоотношения в профессиональном коллективе. Дополнительную работу, например, они рассматривают как возможность положительным образом зарекомендовать себя перед руководителем, показать свою личную заинтересованность в повышении эффективности организации и, соответственно, быстрее прийти к очередному повышению.

Для «У» карьера связана прежде всего с наличием или отсутствием интереса к определенной позиции, она «авантюрная» и скачкообразная и, как правило, не связана с работой в одной организации. Они ценят собственное свободное от работы время, поэтому предпочитают вакансии с неполной рабочей неделей, свободным графиком, проектной работой или работу в виртуальной организации. Они выстраивают договорные отношения по схеме «договор – результат – деньги». Дополнительную работу они рассматривают как возможность потерять свое личное время и не рассматривают ее как дополнительную возможность получиться внеочередное повышение.

Важно отметить, что содержание термина «карьера» изменилось. В классическом варианте «карьера» – это продвижение по профессиональной лестнице (Могилевкин, 2007) (вертикальное или горизонтальное), сопровождающееся повышением социального статуса и изменением социальной роли. Сегодня «карьера» - это характер целей, которые ставит перед собой человек, система мотивов, побуждающих к карьерному продвижению и степень их актуализации при осуществлении соответствующей деятельности. (Пряжников, 2001)

В рамках нашей темы можно говорить о том, что модификация понятия «карьеры» связана прежде всего с особенностями представителей поколения «У». Общеизвестная трактовка определения не сочетается с современными карьерными тенденциями, наблюдаемыми среди молодых людей (Одинцова, Палт, 2014). Их карьера может начинаться со школьной скамьи и заканчиваться в молодом возрасте в связи с актуальной тенденцией становится фрилансерами. Для них работа – это способ реализовать свой личностный потенциал, творческие способности, внедрить новые идеи, а не средство достижения высокого должностного статуса.

Таким образом, представители разных поколений вкладывают разный смысл в содержание понятия «карьера». Это связно с тем, что у «иксов» и «игреков» разные системы профессиональных ценностей. Значит, можно говорить о том, что существующие подходы к типологизации карьер в полной мере не отражают карьерные ориентации представителей поколения «У», что создает сложности в понимании факторов, которые спо-

собствуют построению успешной карьеры, представителей разных поколений. Это важно учитывать при профессиональном подборе персонала, так как существующие методы в полной мере не удовлетворяют особенностям, связанным с представителями поколения «У». Руководителям следует пересмотреть подходы к формированию лояльности сотрудников. Это связано с особенностями представителей нового поколения, которые только начинают свою профессиональную жизнь.

Литература

Маслоу А., Герцберг Ф. Продвижение людей и команд/ СПб.: Питер, 2015.

Могилевкин Е.А., Новгородов А.С. Исследование ведущих мотивов карьерного самоопределения у студентов вуза // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. Научный журнал. 2011. – № 1 (10). – С.59-78.

Могилевский Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб.: Речь, 2007.

Одинцова В.В., Палт Е.А. Индивидуально-личностные факторы карьерных предпочтений // Вестник университета (Государственный университет управления). 2014. – №9. – С.283-285.

Пряжников Н.С. Активные методы профессионального самоопределения. М.: МГППИ, 2001.

*Шейн Э.Г.*Организационная культура и лидерство СПб.: Питер, 2012.

Huntly R. The World According to Y: Inside the New Adult Generation. Allen & Unwin Australia, 2006.

Howe N., Strauss W. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: William Morrow & Company, 1991.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ОРИЕНТАЦИИ ВРЕМЕННОЙ ПЕРСПЕКТИВЫ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ С ТИПОМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Волкова В.П., Палт Е.А.

Российский государственный университет им. Г.В. Плеханова, Москва

В статье представлены результаты исследования, посвященные выявлению взаимосвязи между ориентацией временной перспективы сотрудников организации и типом организационной культуры. Объясняются способы определения типа организационной культуры через тип организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, временная перспектива, социальное время, коллектив, персонал.

THE RELATIONSHIP OF ORIENTATION OF TIME PERSPECTIVE OF EMPLOYEES OF THE ORGANIZATION WITH THE TYPE OF ORGANIZATIONAL CULTURE

Volkova V.P., Palt E.A.
Plekhanov Russian University of Economics, Moscow

The article presents the results of a study on identifying the relationship between the orientation of time perspective of employees of the organization and the type of organizational culture. It explains how to determine the type of organizational culture type using the organizational culture.

Keywords: organizational culture, time perspective, social time, team, staff.

Формирование сильной организационной культуры зависит от многих факторов: от стиля управления руководителя, его умения планировать на долгосрочную перспективу и определять вектор развития организации в целом; от сотрудников, которые формируют организационную культуру посредством собственного вклада в производственный и управленческий процесс; от налаженной системы внутренних коммуникаций между сотрудниками, что, в свою очередь, обуславливает эффективность и производительность коллектива за счет уменьшения расхода времени на выполнение каких-либо операций (Палт, 2015); от внешних условий, в которых существует организация, от того, насколько она адаптивна к внешним условиям и адекватна им.

Также тип организационной культуры во многом зависит от совокупности ориентаций временных перспектив сотрудников. При начальном взаимодействии новых членов коллектива формируется так называемое «социальное время» коллектива, в котором действия людей синхронизируются или не синхронизируются. Определенное восприятие времени формирует представление о том, какой организация будет в будущем, на что представители организации будут ссылаться и опираться при стратегическом планировании целей организации.

Если «социальное время» (Нестик, 2015) коллектива направлено на позитивное прошлое, значит, все бизнес процессы в организации будут ориентированы на традиции. Если «социальное время организации» ориентировано на будущее, то, предположительно, она будет гибкой и адаптивной к внешним условиям среды для того, чтобы обеспечить свою жизнестойкость.

Актуальность исследования заключается в объяснении типа организационной культуры через временную перспективу персонала. Гипотезой исследования было следующее положение: существует взаимосвязь между ориентацией временной перспективы персонала и типом организационной

культуры. Цель исследования заключалась в подтверждении наличия взаимосвязи между ориентацией временной перспективы персонала и типом организационной культуры

В современной литературе существует довольно много определений понятия организационная культура. Как и многие другие понятия организационно-управленческих дисциплин, концепция организационной культуры не имеет универсального определения. Возможны лишь разнообразные функциональные описания культурной области, которые всякий раз формулируются в зависимости от конкретных целей исследования, но целостного (сущностного) определения культуры, получившего общепризнанное распространение, нет. Анализируя определения термина «организационная культура», заключим, что это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. Эти ценностные ориентации передаются индивидом через “символические” средства духовного и материального внутриорганизационного окружения (Шейн, 2012).

В современной науке существует несколько моделей организационной культуры (Г. Хофстеде, Г. Лэйн и Дж. Дистефано, Д. Дэнисон). В данном исследовании мы будем ссылаться на модель организационной культуры К. Кемерона и Р. Куинна. По теории Т.А. Нестик (Нестик, 2003), организационная культура организации будет сильна тогда, когда сформируется «социальное время» коллектива (совокупность временных представлений всех сотрудников). Тогда действия в коллективе будут синхронизированы, что приведет к высокой результативности и эффективности данного коллектива. Применяя подход А. Шюца к формированию организационной культуры с точки зрения временной перспективы, можно предположить, что, организационная культура сильная, если руководитель и сотрудники воспринимают информацию в одном временном поле и между ними налажено эффективное взаимодействие. Если временная перспектива сотрудников совпадает, то в организации будут налажены все внутренние коммуникации, что будет вести к повышению эффективности команды. Ф. Зимбардо (Zimbardo, 2004) видит роль временной перспективы в формировании «социального времени» коллектива, которое становится предтечей формирования определенного типа организационной культуры.

Если сотрудники организации ориентированы на будущее, у них будет формироваться мотивация достижения успеха, последовательность в действиях, они будут склонны контролировать свою деятельность. У них будет высокий уровень самосознания, развитое чувство ответственности. Предположительно, достижения такого коллектива будут высокими, последовательными, стабильными. Данные характеристики, предположительно, будут соответствовать рыночному типу организационной культуры.

Если коллектив ориентирован на негативное прошлое, его будет преследовать актуализация негативного опыта, что, в свою очередь, может привести к депрессии, тревожности, повышенной агрессии, низкой самооценке и эмоциональной неустойчивости. Коллектив, ориентированный на негативное прошлое, провоцирует развитие неуверенности в будущем организации. Как правило, такие качества не способствую формированию сильной организационной культуры (Zimbardo, 1999).

Ориентация на позитивное прошлое свидетельствует о высокой самооценке коллектива, дружелюбности, склонности воспринимать свои неудачи как важный, значимый опыт. Представители таких коллективов уверены в себе, имеют представление о собственной идентичности, ориентированы на традиции. Предположительно, такие качества становятся предтечей формирования кланового типа организационной культуры. Ориентация на гедонистическое настоящее говорит о том, что человек живет сегодняшним днем, реализует свои потребности сегодня, не откладывая на завтра. Такие люди энергичны, склонны к риску, импровизации, творческому подходу, умеют устанавливать значимые связи, что говорит о наличии адхократического типа организационной культуры. Ориентация на фаталистическое настоящее характеризует людей с высоким уровнем агрессивности. Эта агрессия связана с тем, что часто у таких людей их адекватные ситуации ожидания не соответствую реальности. Так как такой тип людей ориентирован на настоящее, они стремятся к чему-то новому для того, чтобы побороть рутинную работу, что говорит об отсутствии сильной организационной культуры.

Таким образом, предположительно сформированная временная перспектива обуславливает появление «социального времени» коллектива, что, в свою очередь, определяет эффективность коллектива, способы достижении значимых целей и способы взаимодействия, ценностные ориентации коллектива, что формирует определенный тип организационной культуры.

В исследовании участвовали 50 человек (сотрудники одной организации с опытом работы от 2 лет (25 мужчин и 25 женщин) в возрасте от 24 до 30 лет). Методическим материалом исследования стали: опросник временной перспективы Зимбардо, опросник OCAI К. Кемерона – Р. Куинна и анкета сотрудников. По результатам исследования было выявлено следующее: изучаемой организации присущ клановый тип организационной культуры (по модели Р. Кемерона – Р. Куинна). Это говорит о том, что организация гибкая, легко адаптируется к изменяющимся условиям внешней среды, ориентирована на внутренний фокус и интеграцию персонала. Клановость данной организации характеризуется наличием теплого социально-психологического климата. Организация похожа на большую семью. Лидеры организации воспринимаются как «старшие товарищи» и «советчики». Организация держится вместе благодаря лояльности сотрудников и

традициям, сформировавшимся в организации. Организация делает акцент на развитии персонала, придает значение высокой степени сплоченности коллектива и социальному климату. Успех определяется как доброе чувство к потребителям и забота о людях. При этом у большинства сотрудников организации выражена ориентация на позитивное прошлое, что говорит о том, что в своей профессиональной деятельности они ценят опыт, традиции. Ориентация на позитивное прошлое тесно связана с ощущением счастья, высокой самооценкой, чувством лояльности, идентичности, патриотизма, стабильности (данные по результатам анкетирования).

По результатам исследования, в целом, мы можем утверждать, что взаимосвязь между временной ориентацией персонала и типом организационной культуры прослеживается, но для наиболее точных результатов необходимо исследовать несколько организаций с разным типом организационной культуры – и провести аналогичное исследование. Так же мы можем утверждать, что временная перспектива является важным аспектом, формирующим социальное время коллектива. Социальное время, в свою очередь, определяет эффективность коллектива, команды. Социальное время коллектива должно быть адекватно типу организационной культуры и целям, стоящим перед организацией.

В заключении отметим, что определение временной перспективы кандидатов может способствовать сохранению того или иного типа организационной культуры, который является адекватным для данной организации. Инструменты определения временной перспективы кандидатов можно использовать в качестве инструмента диагностики при интервью для того, чтобы не нарушать сложившееся социальное время коллектива, не снижать его эффективность, способствовать быстрой адаптации кандидата к организации. Предположительно, для каждого типа организационной культуры должна быть сформирована определенная временная перспектива сотрудников. В дальнейших исследованиях мы будем изучать особенности разных типов организационных культур во взаимосвязи с временной перспективой сотрудников.

Литература

Нестик Т.А. Социальное конструирование времени // Социологические исследования. 2003. – №8. – С.12-19.

Нестик Т.А. Социально-психологическая детерминация группового отношения ко времени. Дисс... д.психол.н. М.: ИП РАН, 2015.

Палт Е.А. Некоторые результаты диагностики типа корпоративной культуры крупных организаций // Системогенез учебной и профессиональной днятельности (материалы VII научно-практической конференции). 2015. – С.254-256.

Шейн Э.Г Организационная культура и лидерство СПб.: Питер, 2012.

Zimbardo P.G. & Boniwell I. Balancing One's Time Perspective in Pursuit of Optimal Functioning // Positive psychology in practice, Hoboken, NJ: Wiley, 2004.

Zimbardo P.G. & Boyd J.N. Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric // Journal of Personality and Social Psychology, 1999. – №77.

ЭМОЦИОНАЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЙ АСПЕКТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ АСПИРАНТОВ

Ворошень О.Г.
Институт социологии НАН Беларуси, Минск

В статье рассматриваются понятие профессиональной идентичности, подчеркивается особая роль эмоционально-оценочного компонента профессиональной идентичности. Описываются данные эмпирического исследования, демонстрирующие, что важным условием формирования профессиональной идентичности аспиранта является наличие позитивно окрашенного эмоционально-оценочного компонента профессионального самосознания.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, структура профессиональной идентичности, эмоционально-оценочный компонент, отношение к профессии, аспирант.

EMOTIONAL-EVALUATIVE ASPECT OF PROFFECIONAL IDENTITY OF POSTGRADUATE STUDENTS

Voroshen O.G.
Institute of Sociology of NAS of Belarus, Minsk

The article describes the concept of professional identity. A special role of the emotional-evaluative component is emphasized in the article. The author describes the results of her field study. The data shows that the positive emotional-evaluative component of professional identity facilitates its forming.

Keywords: professional identity, structure of professional identity, emotional-evaluative component, attitude towards avocation, postgraduate student.

Значительную часть своей жизни человек посвящает профессиональной деятельности, изучение различных аспектов которой, в том числе профессиональной идентичности, широко представлено как зарубежными, так и отечественными авторами. Активность в профессии, успешность профессионального становления в значительной степени зависит от сформированности профессиональной идентичности. В современных исследо-

ваниях профессиональная идентичность рассматривается как основной критерий профессионального развития личности (Иванова, 2008).

Л.Б. Шнейдер трактует профессиональную идентичность как результат профессионального самоопределения, проявляющийся в осознании себя представителем определенной профессии и профессионального сообщества (Шнейдер, 2001). Ю.П. Поваренков рассматривает профессиональную идентичность как принятие на всех уровнях (социальном, психологическом) индивидом профессиональных ценностных позиций, санкционированных в данном профессиональном пространстве (Поваренков,2002). Он анализирует профессиональную идентичность как ведущий показатель профессионального развития личности, как эмоциональное состояние, которое возникает на основе отношения к профессиональной деятельности, профессионализации, к себе как профессионалу (Иванова, 2008).

В работе Н.Л. Ивановой и Е.В. Коневой профессиональная идентичность определяется как «интегративное понятие, в котором выражается взаимосвязь когнитивных, мотивационных и ценностных личностных характеристик, которые обеспечивают ориентацию в мире профессий, позволяющих более полно реализовывать личностный потенциал в профессиональной деятельности, а также прогнозировать возможные последствия профессионального выбора» (Иванова, Конева, 2004). По мнению авторов, профессиональная идентичность отражает представления человека о своем месте в профессиональной группе, включает в себя определенные ценности и мотивационные факторы, отношение к своей профессиональной принадлежности.

Таким образом, разнообразие подходов к анализу профессиональной идентичности позволяет рассматривать ее как сложный феномен, «как ведущую характеристику профессионального развития человека, которая свидетельствует о степени принятия избранной профессиональной деятельности в качестве средства самореализации и развития» (Родыгина, 2007), как осознание своей принадлежности к профессиональной группе, принятие себя как профессионала и значимого члена профессионального сообщества и т. д.

Особое значение принадлежит эмоционально-оценочной стороне профессиональной идентичности, которая проявляется в субъективном отношении к своей профессиональной принадлежности. Как отмечает Л.Б. Шнейдер, «онтологическую сущность идентификации составляют чувства, переживания» (Шнейдер, 2001). Принятие профессии проявляется в виде эмоционально-положительного отношения к профессии и к профессиональному сообществу.

В оценке значимости своего членства в профессиональной группе можно выделить две группы установок: позитивные, которые включают в себя различные виды удовлетворенности и принятия своей группы (желание быть в группе, чувство удовлетворенности, гордости, достоинства), и

негативные, которые проявляются в чувстве неудовлетворенности от принадлежности к группе, переживании дискомфорта, стыда, неполноценности. При позитивных чувствах профессиональная идентификация происходит благодаря им; при негативных чувствах и при отсутствии чувств (безразличии), идентификация не наступает или носит искаженный характер (Шнейдер, 2001).

В научной литературе подчеркивается, что если субъект включен в профессию скорее когнитивно, чем ценностно и эмоционально, то возможно происходит овладение им лишь минимумом профессиональных знаний и умений, человек может не стремиться к профессиональному росту и самосовершенствованию (Доцепко, 2000). Наличие позитивного эмоционального отношения является важным условием для успешного профессионального роста, который приносит удовлетворение и закладывает потребность в дальнейшей профессиональной деятельности.

На начальных этапах освоения профессии эмоциональный компонент профессиональной идентичности включает те переживания, эмоции и чувства, которые молодой специалист, аспирант испытывает относительно осваиваемой специальности (сферы научной профессиональной деятельности). При этом эмоциональные переживания могут быть как ситуативными, так и генерализованными, т. е. окрашивать учебную и исследовательскую деятельность субъекта в целом.

Таким образом, полноценное профессиональное развитие личности, формирование профессиональной идентичности может реализовываться только в ситуации принятия профессии, позитивного отношения к ней и всему, что с ней связано. На этапе вхождения в профессию именно ее принятие порождает у аспиранта желание быть включенным в профессиональное сообщество, направляет его активность на получение необходимой профессиональной подготовки, освоение тех норм и требований, которые предъявляются к профессионалу (Денисова, 2008).

В нашем исследовании мы предположили, что важным условием формирования профессиональной идентичности молодого специалиста, аспиранта является наличие позитивно окрашенного эмоционально-оценочного компонента профессионального самосознания.

Исследование, проведенное сотрудниками сектора социологии науки и научных кадров Института социологии НАН Беларуси позволило выявить особенности эмоциональной составляющей профессиональной идентичности аспирантов, ее взаимосвязь со степенью выраженности профессиональной идентичности.

В результате проведенного сплошного анкетного опроса получены ответы от 262 аспирантов дневной формы обучения научных организаций НАН Беларуси, расположенных в г. Минске.

Основываясь на полученных данных, в целом можно констатировать наличие общей тенденции в доминировании позитивных чувств над нега-

тивными в оценке выбранной профессии. Об этом свидетельствуют ответы респондентов на вопрос: «Какие чувства Вы испытываете, когда речь идет о профессии ученого?», представленных в оценках по 5-бальной шкале, где 1 – очень слабое, 5 - очень сильное. Согласно полученным данным, доминирующие средние значения выявлены в выраженности таких позитивных чувств, как достоинство (3,56), ответственность (3,72), гордость (3,19), удовлетворение (3,10). Отмечено их явное превалирование над оценками таких чувств как стыд (1,59), неполноценность (1,64), безразличие (1,65), сожаление (1,90). Процентное распределение оценок следующим образом иллюстрирует данную тенденцию (рис.1).

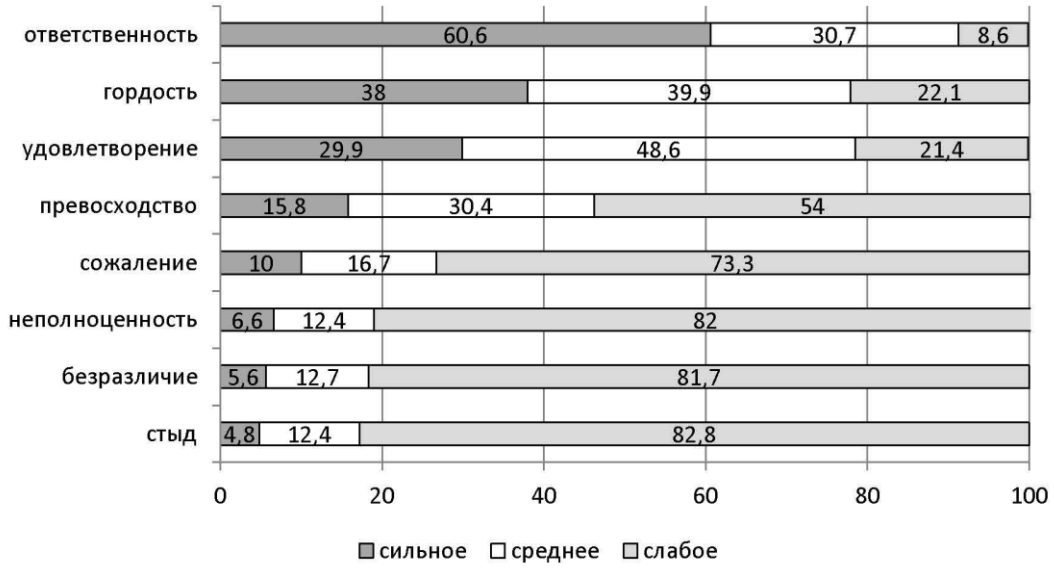


Рисунок. Сила выраженности чувств по отношению к профессии ученого среди аспирантов

Так, чувство ответственности в сильной и очень сильной степени испытывали 60,6 % опрошенных аспирантов, в то же время чувство безразличия, выраженное в той же мере, указали только 5,6 % респондентов (для наглядности на рисунке объединены позиции очень сильное и сильное, и очень слабое и слабое). Если 15,8% респондентов ответили, что в сильной и очень сильной степени испытывали чувство превосходства, связанное с профессией ученого, то оценки об аналогичной выраженности чувства профессиональной неполноценности отмечены только у 6,6 % аспирантов. Безразличие по отношению к профессии (в сильной и очень сильной мере) характерно для 5,6 % опрошенных, а чувство удовлетворения, связанное с выбранной профессией, в той же мере отметили 29,9 % аспирантов.

Оценки, адресованные чувству стыда (присущему в сильной и очень сильной мере), указали только 4,8 % опрошенных, в то время как чувство гордости по поводу собственной причастности к профессии ученого в аналогичной мере испытали уже 38 % аспирантов.

Таким образом, у опрошенных аспирантов превалируют позитивные чувства (ответственность, гордость, удовлетворение) в отношении своей профессии. Негативные чувства (стыд, безразличие, неполноценность, сожаления) выражены значительно слабее.

У аспирантов, испытывающих позитивные чувства к профессии научного работника и всему, что с ней связано, более быстро и эффективно проходят процессы профессиональной идентификации. Данный вывод сделан на основании анализа полученных данных. В частности, как представлено в таблице, можно видеть, что максимально высокие значения в оценках позитивных чувств (таких как ответственность, гордость, удовлетворение, превосходство) характерны для аспирантов, которые в большой и максимальной степени чувствуют себя представителями профессионального сообщества ученых.

Таблица. Сила выраженности чувств по отношению к профессии ученого среди аспирантов с разной степенью выраженности профессиональной идентичности

Какие чувства Вы испытываете, когда речь идет о профессии научного работника?	В какой степени Вы чувствуете себя представителем профессионального сообщества ученых?										Всего	
	В минимальной степени		В малой степени		Средне		В большой степени		В максимальной степени			
	X*	SD	X	SD	X	SD	X	SD	X	SD	X	SD
Ответственность	3,26	1,09	3,57	1,03	3,89	0,75	3,88	0,88	4,40	0,89	3,72	0,93
Гордость	2,51	1,20	3,19	1,05	3,30	0,99	3,33	1,20	4,40	0,89	3,19	1,10
Удовлетворение	2,60	1,09	3,00	0,91	3,21	0,75	3,40	1,00	3,80	1,09	3,10	0,91
Превосходство	1,94	1,06	2,40	1,02	2,43	1,04	2,75	1,40	3,60	1,14	2,41	1,10
Сожаление	2,09	1,27	1,88	1,03	1,83	1,03	2,13	1,45	1,40	0,89	1,9	1,09
Безразличие	2,00	1,31	1,57	0,86	1,62	0,83	1,48	0,79	1,60	1,34	1,65	0,93
Неполноценность	1,71	1,12	1,59	0,85	1,61	0,94	1,88	1,39	1,00	0	1,64	0,98
Стыд	1,74	1,08	1,47	0,75	1,57	0,90	1,91	1,24	1,40	0,89	1,59	0,92

*Примечание. X – среднее арифметическое оценок по шкале от 1 (в минимальной степени) до 5 баллов (в максимальной степени), SD – среднеквадратическое отклонение.

Наименьшую силу выраженности негативных чувств (неполноценность (1,0), стыд (1,4), сожаление (1,4)) по отношению к профессии продемонстрировали аспиранты, которые в максимальной степени ощущают себя представителем профессионального сообщества ученых.

Таким образом, проведенное исследование позволило выявить наличие тесной взаимосвязи эмоционального компонента с процессами формирования профессиональной идентичности молодых специалистов. Формирование позитивной эмоциональной оценки профессии способствует более быстрому протеканию идентификационных процессов, успешному профессиональному становлению. Эмоционально-позитивное отношение к выбранной профессии является условием успешного формирования профессиональной идентичности

Литература

Иванова Н.Л. Профессиональная идентичность в социально-психологических исследованиях // Вопросы психологии. 2008. – №1.– С.89-101.

Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность. М.: МОСУ, 2001.

Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М.: Изд-во УРАО, 2002.

Иванова Н.Л., Конева Е.В. Профессиональная идентичность и профессиональное пространство // Мир психологии. 2004. – №2(38). – С. 148-157.

Родыгина У.С. Психологические особенности профессиональной идентичности студентов // Психологическая наука и образование. 2007. – №4. – С.39-51.

Доцепко О.Н. Эмоциональная направленность представителей социономических профессий с различным уровнем выгорания. Автореф. дис. … канд. психол. наук. М., 2000.

Денисова О.В. Особенности эмоционально-ценностного отношения студентов-медиков к своей будущей профессии // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2008. – №76-2. – С.89-92.

КАТЕГОРИЯ СОВЕСТИ В ПРЕДСТАВЛЕНИИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Головлева Е.В.

Донецкий государственный университет управления

В статье описаны результаты исследования представлений студенческой молодежи о категории совести, как внутреннего механизма социального контроля поведения личности. Результаты свидетельствуют о сформированном эмоционально-наполненном представлении о категории совесть и имеющихся отличиях в этих представлениях в зависимости от направления профессиональной подготовки студентов.

Ключевые слова: социальный контроль, санкции, внешние санкции, внутренние санкции, моральные ценности, совесть.

THE CATEGORY OF CONSCIENCE IN THE REPRESENTATION OF STUDENTS

Golovleva E.V.
Donetsk State University of Management

The article presents the results of the research of representations of students about the category of conscience as the internal mechanism of social control of individual behavior. The results show formed emotionally-filled view about the category of conscience and the existing differences in these views depending on the direction of professional training of students.

Keywords: social control, sanctions, external sanctions, internal sanctions, moral values, conscience.

В периоды ломки привычных стереотипов жизни и смены политического строя ярко проявляются процессы, которые происходят не только на внешнем уровне поведения личности, но и на внутреннем. В этом процессе молодежь занимает особое место, поскольку в молодые годы, в период активного овладения знаниями, у человека интенсивно формируются ценностные ориентации, происходят процессы поиска своей идентичности, построения образа мира и поиска своего места в нем.

При этом перед обществом возникает задача выработки форм и способов контроля социального поведения. Мы, вслед за А.В. Новиковым (Новиков, 2000), рассматриваем социальный контроль как механизм саморегуляции общества и социальных групп, обеспечивающий их целенаправленное воздействие на поведение людей с целью укрепления порядка и стабильности.

Принято выделять два типа социального контроля: внешний контроль – совокупность институтов и механизмов, гарантирующих соблюдение норм, и внутренний контроль или самоконтроль. В системе социального контроля ключевую роль выполняют санкции. Вместе с ценностями и нормами они составляют его механизм.

Е.В. Дьяченко выделяет религиозные, моральные и правовые санкции (Дьяченко, 2010). Особенность религиозных санкций состоит в том, что в них религиозный человек, воспринимая волю Божию в виде правил поведения, видит в Божестве установителя этих правил.

В установлении санкций морали человек является предоставленным себе и своей совести. Такие санкции основываются на самостоятельном и свободном убеждении, которые каждый из нас должен выносить, обдумать и сформулировать. Правовые санкции устанавливаются не внутренним авторитетом, а внешним: они основываются не на божественной воле и не на голосе совести, а на предписании, которое создается известными людьми и связывает всех членов общества в единое целое. Правовые санкции уста-

навливаются и формулируются специально уполномоченными людьми, т.е. не каждым человеком для самого себя; они как бы приходят к нам извне, предписывая, запрещая и позволяя нам различные поступки независимо от того, согласны мы на это или нет.

Одной из основополагающих задач, которые ставит перед нами ситуация в ДНР, является формирование нравственно здорового общества. Резкие изменения в политическом строе, поток противоречивой информации в украинских и отечественных средствах массовой информации, стрессовая ситуация, в которой постоянно находятся жители ДНР – все это отражается не только на психологическом состоянии, но и на резкой смене моральных и нравственных установок. Особенно это затрагивает молодежь.

Объективные реалии свидетельствуют о том, что в настоящее время практически во всех сферах современного общества наблюдается противоречие в понимании нравственных ценностей, определяющих человеческое и культурное измерение явлений социальной действительности.

Данный процесс, как указывает О.Ю. Бубнова, обусловливает деформацию духовной жизни общества, поскольку оборачивается отсутствием единой нормативно-ценностной системы и реальных общих нравственных координат человеческого поведения, играет роль катализатора в деструктивных процессах (Бубнова, 2005).

На сегодняшний день в ДНР ведется активная работа в рамках формирования и развития морально-этических установок у молодежи. На наш взгляд, основное внимание в данной области должно быть направлено на формирование механизмов самоконтроля в нравственной сфере. В первую очередь речь идет о формировании и развитии совести, как внутреннего регулятора в ситуации нравственного выбора. Являясь основой нравственного сознания, совесть оказывает влияние на систему ценностей, моральный выбор, проявляясь в конкретных поступках.

Современные подходы к пониманию сущности совести в обобщенном виде рассматривают данный феномен как нравственное чувство, интуитивно определяющее границы добра и зла; чувство нравственной ответственности за свои поступки; нравственный самоконтроль и самооценка своих действий; феномен, актуализирующий состояния вины, стыда и раскаяния; компонент нравственного самосознания, обладающий ценностной природой (Комаров, 2004).

Совесть – способность личности самостоятельно формировать для себя нравственные обязанности, требовать от себя их выполнения, производить нравственный самоконтроль и самооценку совершаемых поступков; эмоционально-психологический механизм соотнесения собственного поведения с морально-нравственными образцами должного и принятия на себя вины в случае их расхождения. Как реакция не только на поступки, но и на мотивы возможных поступков, блокирует («запрещает») превращение

негативного мотива в аморальное или противоправно-криминальное деяние.

Примерно так же определяет совесть В.Х. Манеров: «Совесть подводит итоги жизненного пути по своему основному критерию: проживается ли человеком жизнь по законам совести. Эта функция тесно связана с когнитивной, эмотивной, смыслообразующей, но прежде всего с судебной функцией, особой и по форме и по содержанию» (Манеров, 2011).

В любом обществе, равно как и в жизни отдельно взятой личности, всегда присутствуют определенные общественные установки, императивы, цели и проекты, выраженные в форме нормативных представлений о добре и зле, справедливом и несправедливом, о смысле жизни и т.д. Особое место среди них занимают категории Долга и Совести, которые относятся к высшим моральным ценностям. Именно от их правильного понимания во многом зависит наша нравственность: наши поступки, взгляды, оценки.

В своем исследовании мы поставили перед собой цель изучить представление о совести как механизме внутренних санкций личности у студенческой молодежи ДНР различных направлений подготовки. В качестве испытуемых выступили студенты направления подготовки «Следователь» и «Эксперт-криминалист», а так же студенты направления подготовки «Социология» и «Социальная работа». Всего в исследовании приняло участие 90 испытуемых.

Всех респондентов мы попросили заполнить три пункта анкеты: закончить предложения: «Совесть – это….» и «Поступать по совести значит…» и перечислить качества совестливого человека. Анализ анкет показал, что во всех ответах прослеживается мысль о том, что совесть – важное и необходимое качество человека, однако уровень развития этого качества у всех разный. В большинстве анкет (86%) респонденты ответили, что совесть – это внутренний контролер, судья, или внутренний регулятор поведения. В анкетах, которые заполняли будущие социальные работники, присутствуют пояснения к ответам. Так некоторые респонденты написали о том, что совесть – это необходимое качество, которое формируется в детстве, однако, «к сожалению, с возрастом люди иногда перестают прислушиваться к голосу совести». Происходит это в тех случаях, когда «человек стоит перед выбором – выгода или совесть». Обращает внимание на себя тот факт, что слово «честность» как синоним к слову «совесть» используют только будущие следователи и криминалисты, а будущие социальные работники и социологи в большинстве своем используют понятие «ответственность».

Некоторая часть анкет (15%) коренным образом отличается от вышеописанных ответов. Например, для объяснения совести использовались такие слова как «вина», «боль», «совесть – когда тебя что-то мучает», – такие ответы встречаются только у будущих криминалистов. И прямо противоположные ответы: «Совесть – это душевный покой» или «Совесть дает

человеку умиротворение», – ответы, которые встречаются среди анкет социальных работников. Хотя эти определения и противоречат друг другу на первый взгляд, при ближайшем рассмотрении имеют схожий смысл. Совесть – это внутренняя оценка своего поступка, которая дает либо покой и умиротворение, либо наказывает муками совести и чувством вины. Среди анкет несколько раз встретилась формулировка понятия совести, которая обратила на себя внимание не только своей нестандартностью, а и тем, что формулируют ее только девушки: «Совесть – это признак человечности».

Если проанализировать ответы на вопрос: «Что значит поступать по совести?», то обнаружится разноплановость ответов. Среди анкет будущих юристов наиболее распространенными формулировками были «не нарушать правила и законы» (30%), «не вредить людям и себе» (20%), «не противоречить своим моральным принципам и поступать по чести» (20%), «поступать по справедливости» (10%), «здраво оценивать свои поступки» (10%), «делать добро и не вредить людям» (10%).

Умозаключения будущих социологов и социальных работников отличаются от ответов будущих юристов по своему психологическому содержанию. Так среди их анкет мы вообще не увидели формулировки «не нарушать правила и законы», а самой распространенной оказалась: «думать о других и не навредить другим людям» (50%). Среди наиболее распространенных является ответ «поступать так, чтобы потом не мучали муки совести и стыд» (25%). Так же встречается фраза: «поступать по справедливости в соответствие с нормами морали», однако в этой группе испытуемых она встречается чаще – 20%. Кроме того, были и такие умозаключения как «поступать по совести, значит поступать так, чтобы не задавать себе потом вопроса: зачем я это сделал?»

Что касается качеств совестливого человека, то отличий в суждениях мы практически не обнаружили: на первые места будущие юристы поставили такие характеристики как честность, справедливость, человечность и доброта, а будущие социологи и социальные работники – доброта, честность, альтруизм и ответственность.

Таким образом, мы видим, что представления о совести у студентов, обучающихся по разным направлениям, незначительно отличаются по содержанию. Общим является то, что совесть тесно связана в их сознании с нравственными качествами личности. Все респонденты считают совесть необходимым качеством, которое формируется в процессе воспитания в детстве и развивается всю жизнь.

В то же время обращает на себя внимание различие в психологическом содержании категории совесть. Синонимом к слову «совесть» будущие юристы называют «честность», а будущие социологи и социальные работники – «справедливость». В словаре В.И. Даля под честностью понимается «внутреннее нравственное достоинство человека, доблесть, честность, благородство души» (Даль, 2013), а «справедливость» рассматрива-

ется как «справедливое отношение к кому-нибудь, беспристрастие» (Даль, 2013).

Другими словами, по убеждениям будущих юристов, совесть – это скорее внутреннее качество человека, а будущие социологи и социальные работники соотносят совесть с внешними взаимоотношениями с другими людьми. Это восприятие совести подтверждается и тем, как описывается поведение по совести. Если для будущих следователей и криминалистов это скорее соблюдение правил и законов, то для социологов и социальных работников это учет интересов и прав других людей, даже в ущерб себе. При этом качества, необходимые человеку для формирования и развития совести, обе группы выделяют одинаковые. Это в первую очередь честность и доброта, справедливость, ответственность и человечность, как ее называют будущие юристы, или альтруизм, как говорят будущие социологи и социальные работники.

Подводя итоги нашего исследования, мы можем утверждать, что совесть в сознании большинства опрошенных студентов являет собой яркое, отчетливое, эмоционально нагруженное представление-понятие, означающее его проработанность и личностную значимость. Перед нами стоит задача формирования востребованности и ценностной значимости совестного поведения как внутреннего механизма социального контроля поведения личности.

Литература

Бубнова О.Ю. Проблема трансформации нравственных ценностей в современном российском обществе: Социально-философский анализ. Автореф. дисс... к.филос.н. М., 2005.

Даль В.И. Иллюстрированный толковый словарь живого великорусского языка. М.: Олма Медиа Гр., 2013.

Дьяченко Е.В. Классификация социальных санкций // Вектор науки ТГУ, 2010. – № 7(10).– С.29-31.

Комаров В.В. Совесть как фактор нравственной саморегуляции личности. Автореф. дисс… к.психол.н. Тамбов, 2004.

Манеров В.Х. Представления о совести в сознании современной молодежи // Психолого-педагогические аспекты духовно-нравственного развития современной молодежи. Сб. материалов Международной научно-практической конференции. 17-18 ноября 2011. Псков: Псковский государственный университет, 2011. – С.59-76.

Новиков А.В. Социальный контроль в условиях трансформации российского общества. Автореф. дис... д.соц.н. М., 2000.

СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА

Горбань Г.А.
Днепропетровский областной институт последипломного педагогического образования, Украина

Рассмотрены особенности социализации личности в современном образовательном пространстве с учетом возрастных и социальных условий развития. Определены основы построения модели исследования и разработки стратегий социализации и ресоциализации всех субъектов учебно-воспитательного процесса.

Ключевые слова: социализация, социальный институт, личность, образование, жизнетворчество, жизнеосуществление.

PERSONAL SOCIALIZATION IN THE CONDITIONS OF TRANSFORMATIONS OF EDUCATIONAL SPHERE

Gorban G.A.
Dnipropetrovsk Regional Institute of Postgraduate Pedagogical Education, Ukraine

In this work the features of personal socialization in modern educational sphere, were considered taking into account the age and social development conditions. The basis of the model building and developmental strategies of educational process were determined

Keywords: socialization, social institute, personality, education, life transformation, implementation of the life.

Процессы, происходящие сегодня в образовательном пространстве, требуют глубинного понимания специфики его функционирования в условиях тех социокультурных изменений, которые происходят в человеческом сообществе. Здесь необходимо отметить кардинальные изменения всех сфер жизнедеятельности человека под влиянием новых форм и систем трансляции и воздействия информационных потоков, а также технологических скачков, которые принципиально изменяют условия жизни человека. Причем изменения происходят настолько быстро, что общество зачастую не успевает вырабатывать соответствующие нормы для новых систем социальных отношений. Можно говорить о том, что современная ситуация характеризуется как стабильная нестабильность.

Образовательные институты, являясь основной системой трансляции социально-культурных норм, в современной ситуации требуют глобальных преобразований, учитывая сложное соотношение «информация – знания – познание». Эта сложность имеет многогранный характер, требующий оп-

ределения содержаний, учета динамики и функциональной направленности всех составляющих. Следовательно, к необходимости построения принципиально новой стратегии институциональной социализации личности, отвечающей перспективам развития общества.

Мы не ставим перед собой задачи анализа и определения понятия «социализация личности». Считаем необходимым согласиться с утверждением Ю.М. Швалба и отметить, что в современной психологической науке при широком спектре трактовки этого понятия практически всех объединяет то, что в процессе социализации происходит становление и формирование собственно человеческих качеств индивида, которые надстраиваются над его врожденными и биологическими свойствами (Швалб, 2015, с.503).

В наиболее общей традиционной трактовке этого понятия, социализация личности – это сложный многоуровневый и многофункциональный процесс и результат вхождения человека в социальную среду, усвоения, использования и последующей трансляции социальной информации в виде установок, ценностей, социальных ролей, свойств личности, моделей поведения, реализующийся на основе смены детерминант и их отношений (Москаленко, 2013; Фельдштейн, 1989; Шамионов, 2011 и др.).

Процесс социализации может быть представлен как системная целостность трех процессов:

- процесса вхождения в новую социальную среду путем адаптации к окружающей действительности;
- процесса присвоения норм и ценностей этой среды через интериоризацию ценностей и норм, освоение элементов культуры;
- процесса трансляции социального содержания присвоенных ценностей, установок, социальных ролей, моделей поведения, свойств личности в социальной среде.

Анализ жизнедеятельности образовательных институтов позволяет нам выделить целый ряд условий, усложняющих процесс социализации:

- перманентное реформирование образования;
- дисбаланс институализированных и стихийных процессов социализации;
- значимые изменения способов и ритмов жизни, форм мышления;
- трансформация пространств деятельности человека;
- неопределенность и диффузия системы ценностных ориентаций, дискредитация многих моральных ориентиров;
- сложности построения адекватных поведенческих планов и программ личности, соответствующих будущим (прогнозируемым или нет) социально-экономическим условиям;
- широкий доступ к различной информации и трудности дифференциации транслируемых информационными каналами социальных норм;

- размытость и разнонаправленность ценностно-нормативного регулирования и контроля социальных отношений;

- разобщенность в системе «ребенок – взрослый», «обучающий – обучаемый»;

- преобладание личных (меркантильных) интересов.

Таким образом, существующая социальная ситуация свидетельствует о том, что процесс социализации в институтах образования усложняется под влиянием как объективных, так и субъективных факторов. Они на фоне стабильной нестабильности в обществе приводят к тому, что усложняются все процессы социализации личности и ребенка, и взрослого (ресоциализация). Адаптационные процессы начинают работать вхолостую, так как сложно определить то, к чему необходимо адаптироваться. За этим нарушаются процессы присвоения норм и ценностей, т.к. часть существующих норм быстро теряет свою актуальность, а новые вырабатываются медленнее, чем условия их реализации. Все это приводит к тому, что возникает некоторый нормативно-ценностный вакуум в определенности личности относительно трансляции соответствующих норм и ценностей.

К этому следует добавить существующее в образовательном пространстве достаточно устойчивое противоречие между системой взросления и системой обучения. Основное проявление этого противоречия заключается в том, что существует безусловная потребность общества в социально активных личностях с гражданской позицией и ответственностью, которые ориентируются в современной ситуации и готовы к быстрым изменениям (система взросления). Процессы же обучения, за некоторым исключением, направленны на трансляцию знаний, умений и навыков, необходимых для получения фиксированных результатов независимых систем тестовой оценки, открывающих дорогу к следующему этапу обучения.

Образование как институт социализации сталкивается с проблемой отсутствия устойчивости идей и идеалов, определяющих нормы жизнедеятельности общества. Тут возникают вопросы о том, что именно должен транслировать социум личности, которая переживает разные этапы своего становления и развития; какие поведенческие планы и программы она должна сформировать, чтобы быть успешной в этом обществе в будущем; на какие мировоззренческие принципы опираться, осваивая социальный мир и отношения в нем.

Опираясь на концепцию генезиса личности С.Д. Максименко (Максименко, 2006) и периодизацию процесса социализации, отражающую последовательность приобретения способностей к самостоятельному построению и воспроизводству социальных связей и отношений (Швалб, 2015), мы можем зафиксировать ключевую способность, которая обеспечивает эффективную социализацию личности. Это способность к дифференциации ценностей и норм социального пространства на разном уровне, зависящем от возрастных особенностей ребенка. Именно институты обра-

зования как поливариантные системы социального взаимодействия должны быть соорганизованы для обеспечения целенаправленного формирования и развития этой способности.

Интересной в этом контексте является система развития личности, предложенная А.В. Петровским. Анализируя особенности возрастного развития с позиций социальной психологии, автор определяет существенные для каждого этапа развития социальные системы отношений, в которые последовательно включается ребенок (Петровский, 1984). Он отмечает, что уже к подростковому возрасту складываются многомерные системы социальных отношений, а это, безусловно, требует сформированности способности к дифференциации ценностей и норм соответствующего социального пространства. Именно эта способность, по нашему мнению, является основой формирования способности к адекватному самоопределению личности в современном обществе, несмотря на отсутствие устойчивых идей и идеалов, определяющих нормы жизнедеятельности. Самоопределение личности как проявления взрослости позволяет конструировать соответствующие актуальным и прогнозируемым условиям поведенческие планы и программы. Именно оно обеспечивает принятие таких мировоззренческих принципов, опираясь на которые, человек, параллельно осваивая социальный мир и отношения в нем, может быть успешным в обществе.

Таким образом, мы считаем, что основу стратегии социализации личности в институтах образования обуславливает необходимость формирования способности к дифференциации ценностей и норм социального пространства путем поступательного расширения разнообразия содержаний и форм социальных отношений и создания условий осознанного отношения к ним.

Создание необходимых социально-психологических условий для целенаправленной социализации личности в образовательном пространстве определяется особенностями проявления ее жизнетворчества («творение» жизни) и жизнеосуществления (Леонтьев, 2001; Титаренко, 2003 и др.). Ресурсным полем такого проявления выступают жизнестойкость личности, ее мобильность и социальная компетентность. Необходимо также отметить, что формирование ресурсного поля как потенциала личности связано со сформированностью жизненной перспективы или наличием стремления к ее построению. Здесь существенную роль должны играть образовательные институты как агенты социализации.

Анализ и изучение проблем институциональной социализации личности в условиях трансформации образовательного пространства позволяет нам построить рабочую модель исследования и разработки стратегий социализации и ресоциализации всех субъектов учебно-воспитательного процесса. Основными элементами этой модели являются соподчиненные процессы дифференциации личностью актуальных ценностей и норм социального пространства; самоопределение и интеграции отдельных ценно-

стей и норм. Сформированное соподчинение этих процессов определяет направление жизнетворчества и жизнеосуществления личности. Ресурсами личности тут являются такие ее свойства, как жизнестойкость, мобильность и социальная компетентность, приобретаемые ею в процессе жизненного пути и определяющего способа жизнедеятельности.

Литература

Леонтьев Д.А. Жизнетворчество как практика расширения жизненного мира // 1-я Всероссийская научно-практическая конференция по экзистенциальной психологии. М.: Смысл, 2001. – С.100-109.

Максименко С.Д. Генезис существования личности. К.: КММ, 2006.

Милехин А.В. Актуальные проблемы социализации старшеклассников в образовательном учреждении // Психологическая наука и образование. 2011. – № 3. – С.122-128.

Москаленко В.В. Соціалізація особистості. К.: Фенікс, 2013.

Петровский А.В. Проблема развития личности с позиций социальной психологии // Вопросы психологи». 1984. – №4. – С.15-30.

Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. К.: Либідь, 2003.

Фельдштейн Д.И. Психология развития личности в онтогенезе. М.: Наука, 1989.

Шамионов Р.М. К вопросу об экологической социализации личности // Экопсихологические исследования – 2 / под ред. В.И. Панова. М.: УРАО «Психологический институт»; СПб.: Нестор-История, 2011. – С.355-361.

Швалб Ю.М. Психологічні моделі соціалізації особистості // Актуальні проблеми психології. Екологічна психологія. 2015. – Том 7. – Вип.38. – С.503-517.

КОНВЕРГЕНЦИЯ РАЗНОМОДАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ В ПРОЦЕССЕ НАБЛЮДАТЕЛЬНОСТИ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

Горобец Т.Н., Ковалев В.В.
Научно-исследовательский институт технической эстетики Московского технологического университета (МИРЭА), Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва

В статье изложены результаты исследования степени выраженности различных компонентов наблюдательности: перцептивного, когнитивного, мотивационного, эмоционального, прогностического, эмпатийного, рефлексивного, методом экспертных оценок; с предварительным анализом качественных характеристик психической деятельности, обеспечивающих наблюдательность: лабильности нервной системы, внима-

ния, восприятия. В процессе исследования выявлены гендерные отличия различных компонентов и репрезентативных систем наблюдательности.

Ключевые слова: наблюдательность, компоненты наблюдательности, лабильность нервной системы, внимание, восприятие.

CONVERGENCE OF MULTIMODAL INFORMATION IN THE PROCESS OF OBSERVATION: GENDER ASPECT

Gorobets T.N., Kovalev V.V.
Research institute of an industrial art Moscow State Institute of Radio Engineering, Electronics and Automation
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Moscow

Investigated degree of expressiveness of various components of observation: perceptual, cognitive, motivational, emotional, predictive, empatiy, reflexive, method of expert evaluations; with the preliminary analysis of the qualitative characteristics of mental activity providing observation: labilities of nervous system, attention, perception. In the course of research gender distinctions of various components and attributes of observation are revealed.

Keywords: observation, observation components, lability of nervous system, attention, perception.

В отечественной психологии наблюдательность определяется как совокупность личных качеств и способностей человека, которая необходима для наиболее продуктивного, т.е. творческого наблюдения. (Ананьев, 1945, с.150). В современных психологических исследованиях отсутствует однозначное понимание сущности этого качества. Ряд исследователей рассматривают наблюдательность как общую познавательную способность. Другие авторы относят наблюдательность к свойствам социальной перцепции личности, которое проявляется в совместной деятельности с окружающими людьми. Следующим этапом в исследовании психологической природы наблюдательности явилось изучение влияния наблюдательности на прогностические способности специалистов различных областей деятельности. В наибольшей степени эта идея была исследована в работах Л.А. Регуш (Регуш, 1981, с. 215-220). Наблюдательность представляет собой психическое свойство, основанное на ощущении и восприятии и является свойством сенсорной организации индивида (Гиппенрейтер и др., 1999)

Было показано, что женщины быстрее умеют совмещать различные изображения, находить идентичные, быстрее находят отсутствие того или иного предмета на рисунке. Мужчины более точно и быстро определяют удаленность предмета, расстояния (Kimura, 2000, p.230)

С целью диагностики наблюдательности у студентов психологических факультетов с ее последующим развитием в процессе изучения сту-

дентами дисциплин анатомо-физиологического цикла нами был проведен эксперимент, направленный на развитие наблюдательности как профессионально важного качества будущего психолога. Проводили определение уровней развития компонентов наблюдательности, а также количественные характеристики развития свойств нервной системы и высших психических функций, лежащих в основе развития, прежде всего перцептивного и когнитивного компонентов наблюдательности студентов психологических факультетов, на основе диагностических процедур, самооценки студентов и рейтинговой оценки экспертов. Для диагностики уровня развития наблюдательности использовалась также методика, разработанная Л.А.Регуш (Регуш, 2007, с.9-20)

Исследование уровня развития свойств внимания, с помощью колец Ландольта и буквенных таблиц Анфимова, как необходимого условия для восприятия разномодальных стимулов и следовательно, развития перцептивного компонента наблюдательности показало наличие гендерных различий: показатели точности выполнения задания составляют 1.50±0.03 у мужчин, и 0.98±0.01 у женщин; коэффициент умственной продуктивности до занятия составил 1234±85 у мужчин, 965±26 у женщин; объем зрительной информации - 455±25 бит и 375±11 бит, соответственно; скорость переработки информации - 1.24±0.02 бит/с и 1.02±0.01 бит/с. соответственно. После проведения занятий, направленных на развитие наблюдательности: показатели точности выполнения задания составляют 1.70±0.03 у мужчин, и 1.8±0.01 у женщин, коэффициент умственной продуктивности до занятия составил 1241±67 у мужчин, 1265±26 у женщин, объем зрительной информации - 530±35 бит и 520±12 бит, соответственно; скорость переработки информации 1.27±0.02 бит/с. и 1.22±0.01 бит/с. На основе полученных данных можно сделать вывод о наличии более высоких показателей внимания у мужчин, в то же время проведение занятий, направленных на развитие наблюдательности, способствуют выравниванию показателей внимания между мужчинами и женщинами. Результаты исследования лабильности нервной системы до и после проведения занятий: 25.5±1.2 Гц 37.5±0.3 Гц группе женщин – 38.9±0.7 Гц и 39.4±1.5 Гц; и в экспериментальной группе 2 – 40.1±5.3 Гц и 39.5±3.2 Гц соответственно. Эти данные демонстрируют высокие показатели лабильности нервной системы у мужчин и выше среднего - у женщин. После занятий, развивающих наблюдательность, показатели лабильности выравниваются, поскольку создаются необходимые условия для оптимального восприятия разномодальных стимулов. Для исследования уровня восприятия учебного материала был разработан специальный опросник. Результаты демонстрируют незначительное преобладание по показателям восприятия у женщин в сравнении с мужчинами. Эти различия полностью стираются после проведения учебных мероприятий. Однако, следует отметить наличие различий в разных группах испытуемых: в контрольной группе испытуемых, где обучение

проводилось с минимальными использованием разномодальных стимулов (только лекция преподавателя), показатели восприятия были минимальны, в экспериментальной группе I, где испытуемые могли проводить наблюдение под руководством преподавателя, данные показатели были значительно выше и максимальные показатели наблюдались в экспериментальной группе II, участники которой самостоятельно проводили наблюдение, в осуществлении которого были задействованы разные сенсорные системы (зрительная, слуховая, соматосенсорная). Данные отражены на рис.1. Гендерные показатели по данному признаку после проведения учебных мероприятий не различаются во всех группах испытуемых.

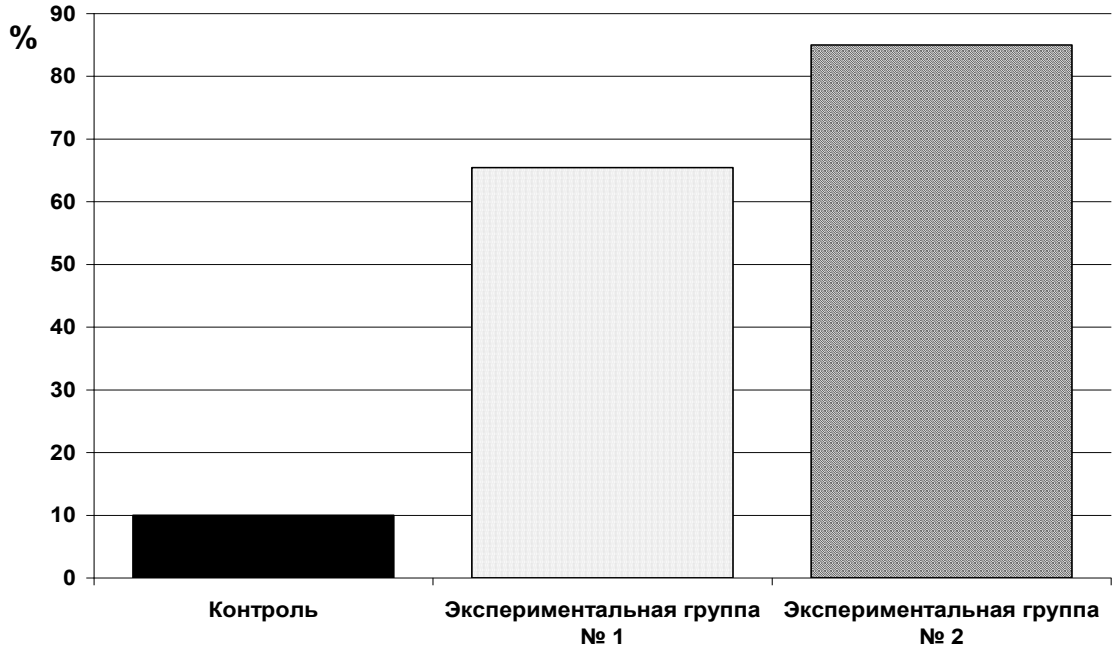


Рисунок 1. Доля высокого уровня восприятия студентов контрольной и экспериментальных групп после проведения первого занятия

Экспертная оценка уровня развития компонентов наблюдательности показала, что изначально у мужчин наибольшее развитие имеют когнитивный (мужчины - 3.39, женщины – 3.0) и перцептивный (мужчины - 3.0, женщины – 2.4) компоненты наблюдательности, которые получают наибольшее развитие на начальных этапах обучения. У женщин наиболее развиты рефлексивный (мужчины - 2.54, женщины – 3.8) и эмпатийный компоненты наблюдательности (мужчины - 3.05, женщины – 4.01). Эти компоненты получат дальнейшее развитие в процессе обучения профессии психолога. Мотивационный компонент не имеет четких гендерных различий (мужчины - 3.8, женщины – 3.9). Прогностический компонент имеет тенденцию к большему развитию у мужчин (мужчины - 2.6, женщины – 2.6).

После проведения учебных мероприятий наблюдаются следующие изменения показателей развития наблюдательности. На примере экспериментальной группы II: когнитивный компонент - (мужчины - 4.25, женщины – 4.15), перцептивный компонент - (мужчины - 4.5, женщины – 4.3), эмпатийный компонент - (мужчины - 3.85, женщины – 4.2), рефлексивный компонент - (мужчины - 3.04, женщины – 3.9), прогностический компонент - (мужчины - 2.9, женщины – 3.0), мотивационный компонент - (мужчины - 4.5, женщины – 4.5). Обобщенные графики развития наблюдательности по обоим полам представлены на рис.2.

Результаты эксперимента показывают наличие выраженных гендерных различий в развитии, как компонентов наблюдательности, так и высших психических функций и нейродинамических качеств индивида, являющихся неотъемлемыми атрибутами наблюдательности как интегральной функции психики. Следует отметить, что воздействия, направленные на развитие наблюдательности, выравнивают гендерные различия, что является доказательством значительного влияния средовых факторов в развитии данной психической функции.

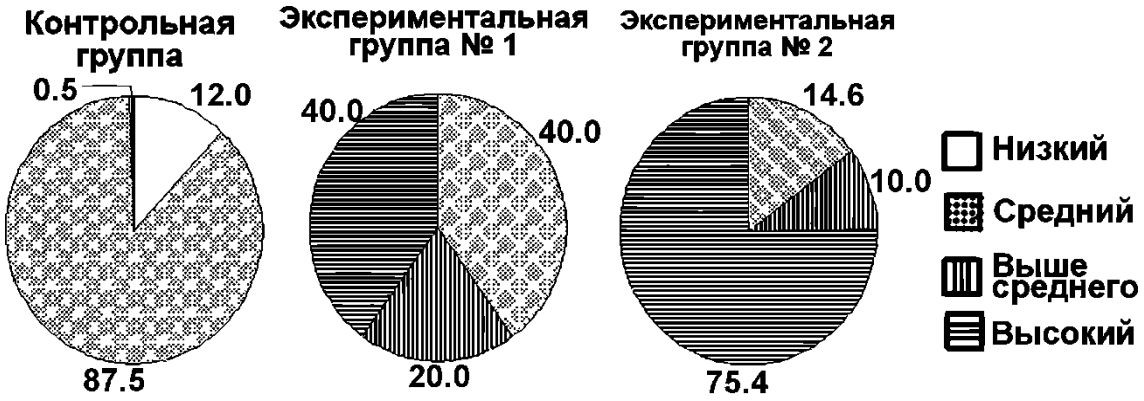


Рисунок 2. Уровень развития наблюдательности студентов контрольной и экспериментальных групп на заключительном этапе эксперимента

Литература

Ананьев Б.Г. Воспитание наблюдательности школьников. Л.: Лениздат, 1945.

Психология ощущений и восприятий /под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.В. Любимова и М.Б. Михалевской. М.: Изд-во “ЧеРо ”, 1999.

Регуш Л.А. Практикум по наблюдению и наблюдательности. М.: Питер, 2007.

Регуш Л.А. Структура и возрастная динамика способности к прогнозированию // Психологический журнал. 1981.– №5.

Kimura D. Sex and Cognition. Cembrige, MA: MIT Press, 2000.

ВЛИЯНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ НА МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Гусев В.В., Поручиков В.И., Батарчук Д.С.
Брянский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

В статье представлены теоретические обоснования влияния национальных особенностей на межличностные отношения. Межличностные отношения, как социально значимый элемент общественной системы, создают социально психологическую основу для развития личности. Национальные особенности различных этнических групп, непосредственно влияя на межличностные отношения, создают символ. В результате символического обмена формируется единый символ, который призван влиять на создание конструктивных межличностных отношений и минимизировать «социальный страх».

Ключевые слова: межличностные отношения, инкультурация, символ, национальные особенности, языковая структура, этническая группа, символический обмен.

THE INFLUENCE OF NATIONAL FEATURES ON INTERPERSONAL RELATIONSHIPS

Gusev V.V., Poruchikov V.I., Batarchuk D.S.
Bryansk branch of the Russian Academy of National Economy And Public Administration

The article presents the theoretical foundations of the influence of national characteristics on interpersonal relationships. Interpersonal relations, as a socially significant element of the social system, create social and psychological basis for the development of the personality. National characteristics of various ethnic groups create a symbol by directly affecting on the interpersonal relationship. A single symbol is formed as a result of symbolic exchange and it affects constructive interpersonal relationships and minimizes the «social fear».

Keywords: interpersonal relationships, inculturation, symbol, national characteristics, structure of language, ethnic groups, symbolic exchange.

В условиях современного общества, которое характеризуется кризисом единой языковой структуры, актуализируется вопрос о динамике влияния национальных особенностей на межличностные отношения. Обусловлено это тем, что под действием европейской культуры сформировалось общество постмодерн, в котором никто не владеет целым. В нем произошел кризис языковой структуры (Лиотар, 1998). Национальные особенности напрямую связаны с национальным характером, который представ-

ляет уникальную психологическую составляющую и ментальность народа. Он возникает на основе исторического и социокультурного опыта, и представляется как нечто психологическое. Но современные социальные вызовы сильно затрудняют принятие личностью ценностей различных этнических групп. Проблема заключается в отсутствии общей языковой структуры.

Над проблемой языковой структуры работал французский социолог Жан Франсуа Лиотар. Он создал паралогику, которую представлял в виде моделей языковой игры. Необходимость единого языка в обществе постмодерн играет колоссальную роль для социальных связей (Лиотар, 1998). О роли символа, как социально значимого фактора, писал Ж. Бодрийяр в своей книге: «Пароли. От фрагмента к фрагменту». Он доказал, что бывают два символа: один находится в реальности и составляет основу культуры, а второй расположен в информационной среде и обозначен как не реальный. Ж. Бодрийяр настаивает на усилении реального символа (Бодрийяр, 2006). Опираясь на данный подход, можно говорить о том, что в результате социализации человек усваивает все те нормы и правила поведения, которыми характеризуется данная общественная система и происходит развитие личности. Этот процесс происходит на протяжении всей жизни. Элементы взаимодействия между людьми, которые вырабатываются как социальный продукт - фундаментальны для общественной системы (Бурдье, 2005). Данная система разнообразна, и в нее включены разные этнические группы, которые характеризуются своей внутренней культурой.

Для того, чтобы межличностные отношения складывались успешно и проявлялись в динамике, как целостный элемент общественной системы, необходимо создание условий социальной безопасности и социальной справедливости. Но для того, чтобы это произошло, человеку необходимо принять внутреннюю культуру данной группы, то есть должна произойти межкультурная интеграция. Только при этом условии возможно создание единого, для участников межличностного взаимоотношения, символа или языковой структуры в виде чувственной определенности и отсутствии социального страха. В результате произойдет создание национального настроения, которое регулирует психическую активность людей (Азимов, 2005).

Когда человек вступает в межличностные отношения с представителем определенной этнической группы, он обязан принять нормы и правила, на которых строятся взаимоотношения и интегрировать их в свой опыт. Это возможно при отсутствии «социального страха», как обязательного условия. Находясь в состоянии социальной защищенности человек, в контексте физической и моральной безопасности, способен полностью включиться в тот спектр чувств и эмоций, которые необходимы для данного взаимодействия. Его можно ликвидировать через симбиоз единого символа и государства. Если о едином символе можно говорить как о конечном

продукте, но почву для этого создает государство, через принятие нормативных правовых актов.

Велика роль государственной поддержки конструктивных межнациональных отношений между личностями и группами. Так, в Российской Федерации действует Федеральный закон «О национально-культурной автономии». В России имеется федеральный орган исполнительный власти – федеральное агентство по делам национальностей, утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.04.2015 N 368. Данный орган занимается выработкой и реализацией государственной национальной политики, нормативному и правовому регулированию, оказанию государственных услуг в сфере государственной национальной политики. Его основные задачи связаны с осуществлением мер, направленных на укрепление единства многонационального народа Российской Федерации.

В России принимаются подобные нормативные и правовые акты на уровне субъектов. В качестве примера рассмотрим Закон Санкт-Петербурга «О государственной поддержке национально-культурных автономий в Санкт-Петербурге». Данный закон направлен на установление дополнительных мер поддержки региональных и местных национально-культурных автономий, зарегистрированных на территории Санкт-Петербурга.

Национальные особенности этнической группы – это ее символ. От него зависит, каким образом происходят взаимоотношения в нутрии этнической группы, но и то, как ее члены вступают в межличностные отношения. Как следствие общественные институты способны выработать единый символ. Но при этом, не ликвидируя те культурные особенности, которые присущи любому этносу.

Влияние национальных особенностей на межличностные отношения заключается в создании единого символа, в котором языковая структура – это имманентные свойства символа. В результате будет происходить символический обмен между разными этническими группами и только тогда можно будет выработать единый универсалий, кризис которого сейчас прослеживается. Этот «универсальный инструмент» в первую очередь будет проявлять себя в культуре и далее только укрепляться. Культура представляет собой набор социальных кодов, которые регулируют общественные связи. Сложное сочетание общественной системы (в виде различных этнических групп) настаивает на вмешательстве культуры в виде единого символа и наоборот.

После распада Советского Союза, культура России была обречена претерпевать точки бифуркации и этот процесс еще будет длиться, вопрос состоит лишь в том, сможет ли она трансформироваться в новую систему с уникальными и едиными культурными ценностями? Так как Россия представляет собой многонациональную страну, то неизбежно влияние нацио-

нальных особенностей на межличностные отношения. В этом и заключается возможность создания единого символа.

Литература

Азимов А. Расы и народы. М.: Центрполиграф, 2005.

Бодрийяр Ж. Пароли. От фрагмента к фрагменту. Екатеринбург: У-Фактория, 2006.

Бурдье П. Социология социального пространства. М.: Алетейя, 2007.

Закон Санкт-Петербурга от 06.10.2004 N 452-67 (ред. от 01.03.2013) «О государственной поддержке национально-культурных автономий в Санкт-Петербурге».

Лиотар Ж.-Ф. Состояние постмодерна. М.: Алетейя, 1998.

Федеральный закон от 17.06.1996 № 74-ФЗ (ред. от 04.11.2014) «О национально-культурной автономии».

К ПРОБЛЕМЕ ОЦЕНКИ ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА

Данилова С.В.
Донецкий университет управления

В данной статье обозначены проблемы оценки деловых качеств личности специалиста в управленческой деятельности. Обосновывается личностно-типологический подход при изучении деловых качеств личности специалиста. Раскрыта сущность понятий «профессионализм» и «профессиональная компетентность». Описаны когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты личности, рекомендуемые при оценке деловых качеств личности.

Ключевые слова: личностно-типологический подход, профессионализм, профессиональная компетентность, специалист-управленец, когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты личности, деловые качества личности.

TO THE PROBLEM OF THE ASSESSMENT OF BUSINESS QUALITIES OF A SPECIALIST'S PERSONALITY

Danylova S.V.
Donetsk State University of Management

This article marks the problems of assessing the business qualities of the person skilled in the management activities. The personal-typological approach to the study of business qualities of professional identity is substantiated. The essence of the concepts of «professionalism» and «professional competence» is

revealed. We describe the cognitive, emotional and behavioral components of personality recommended in assessing the professional qualities of the person.

Keywords: personal-typological approach, professionalism, professional competence, a manager-specialist, cognitive, emotional and behavioral components of personality, business qualities of the person.

В инновационных социально-экономических реалиях современной действительности объективно возникла необходимость в профессиональной подготовке высококвалифицированных специалистов-управленцев. Внедрение новых коммуникативных, информационных и компьютерных технологий, автоматизация производства требуют от специалиста-управленца умения и навыки не только быстро реагировать и адаптироваться в современном постоянно меняющемся мире, но и принимать эффективные решения в различных нестандартных ситуациях. Следовательно, особую актуальность приобретают вопросы профессионализма, профессиональной компетентности личности.

В настоящей работе мы предложили свой, личностно-типологический подход изучения «профессионализма», полагая вслед за А.А. Вербицким и М.Д. Ильязовым, что настоящего профессионала, характеризует способность достигать значительных качественных и количественных положительных результатов своей деятельности при минимальных затратах физических и умственных сил на основе использования рациональных приемов (Вербицкий, Ильязова, 2011).

Мы разделяем точку зрения А.Г. Асмолова, что для того, чтобы проанализировать личностные механизмы регуляции деятельности, необходимо увидеть личность как субъекта деятельности (Асмолов, 1990). Изучение деловых качеств специалиста характеризующих его профессиональное мастерство в полном объеме не может быть решена в рамках только психологии труда, так как она тесно связанна с психологией личности. Таким образом, рассматривая деловые качества специалиста-управленца, мы исследуем их с позиции личности, то есть личностно-типологических особенностей субъектной регуляции деятельности.

Современный рынок труда, общество и работодатели повышают требования к профессиональному уровню подготовки специалистов управленческой деятельности. Практическая актуальность работы определяется, прежде всего, тем, что личностно-типологические особенности управленца, проявляющиеся в деловых качествах личности, связаны с запросами общественной практики. Профессионализм и компетентность руководителя зависит от умения комплексно применять правовые, экономические и психологические методы, позволяющие ему добиваться положительных результатов деятельности, разрабатывать и осуществлять управленческие программы и проекты, формировать команду, взаимодействовать с коллегами и партнерами. Так же специалисту необходимо успешно и эффектив-

но реализовывать себя в постоянно изменяющихся социально-экономических условиях в связи с планированием и устройством своей карьеры.

Под профессионализмом многие ученые понимают высокий уровень знаний и умений, обеспечивающий высокое качество результатов профессиональной деятельности, при этом стремление к лидерству, руководству, автономии замещается сотрудничеством, благожелательным отношением и толерантностью. Категорию «профессионализм», Е.И. Холостова понимает как результат самоактивности человека, способного выйти за пределы собственной деятельности для ее анализа, оценки и последующей организации, умеющего «извлекать уроки» из собственного поведения в различных ситуациях (Холостова, 2007). Профессионализм обусловлен, системой профессиональных компетенций, выработанных для той, или иной специальности. Следовательно, чем выше развиты профессиональные компетенции, тем выше профессионализм специалиста. Формирование системы компетенций направленно не только на развитие профессионального мастерства, но и на целостное восприятие мира, общую культуру и личностные качества.

Учреждения профессионального образования дают будущему специалисту в основном, теоретические знания, но работодателей больше интересует вопрос, насколько сформированы компетенции, на каком профессиональном уровне находится специалист-управленец в текущий момент его трудовой деятельности, чтобы спрогнозировать возможную перспективу его развития. Так как от того насколько руководитель квалифицированный, зависит эффективность не только его деятельности, но и эффективность деятельности всей организационной структуры. Следовательно, для повышения качества труда и управления человеческими ресурсами, и организацией в целом необходимо своевременно проводить оценку деловых качеств личности управленца, и выявлять соответствует ли он занимаемой должности или нет.

В настоящее время существует множество психологов практиков, которые оценивают психологические особенности, личность управленца, составляют его психологический портрет, влияющий на качество его профессиональной деятельности. Перечень деловых качеств личности для изучения велик: от умения работать в команде и организаторских способностей до умения четко выполнять инструкции и максимализма. Однако важно отметить, что, несмотря на многообразие теорий и подходов к изучению личности профессионала, нет единых критериев оценки личности руководителя, которые необходимы для психологов-практиков, работающих в сфере управления.

Полностью разделяя точку зрения А.Г. Асмолова, мы также считаем, что недостаточно разработан вопрос проявления личностно-типологических особенностей, каков механизм проявления в произвольной

регуляции деятельности деловых особенностей субъекта, каково соотношение типологических и стилевых характеристик (Асмолов, 2006).

По нашему мнению, личность управленца необходимо изучать исходя из ее компонентов:

- познавательного (когнитивного) компонента, так как он включает отношение к миру как к объекту познания, его оценку и осмысление. Он тесно связан со способностями, определяет виды деятельности, которые человек предпочитает. Способствует восприятию и оценке (осознанию, пониманию, объяснению) объектов среды, людей и самого себя;

- эмоционального компонента, который отражает переживания, отношение человека к окружающему миру, своей деятельности и личности. Во многом определяется сознательным регулированием проявлений темперамента и характера. Способствует формированию эмоционального отношения личности к среде, окружению и самого себя;

- поведенческого компонента, способствующего оценке выбора стратегий и тактик поведения личности по отношению к значимым (ценным) для нее объектов среды, людей и самого себя. В поведении сказывается как бессознательная, так и сознательная регуляция. Высокие уровни регулирования поведения связаны с работой самосознания личности. Переработка, оценки и выработки информации человеком осуществляется не произвольно, а по определенным шаблонам ее психических процессов. У разных людей эти процессы протекают по-разному. Специалист воспринимает часть спектра ситуации, отраженную сквозь призму его сознания и отраженную в собственной модели ситуации (Данилова, 2014).

Объективные особенности рабочей ситуации влияют на субъективное ее восприятие и отражаются на структурных компонентах личности, когнитивных, эмоциональных и поведенческих. В зависимости от особенностей интеллекта, характера, мотивации и опыта управленца, взаимодействие с окружающей рабочей ситуацией приводит к запуску стилевых особенностей личности, которые были сформированы на протяжении всей жизни специалиста. Эти стили упрощают взаимодействие специалиста, потому являются универсальными и запускаются при любых ситуациях. Их сочетание обеспечивает адекватность оценки ситуации. Когнитивные стили характеризуют индивидуальные различия в способности принимать решения быстро или медленно. Наиболее ярко эта стилевая характеристика проявляется в условиях неопределенности, когда необходимо осуществить правильный выбор из множества альтернатив.

Эмоциональный оптимистичный стиль позволяет активизироваться и приложить усилия для достижения поставленной цели. Однако, важно отметить, что слишком высокий уровень оптимизма может проявиться в самоуверенности, привести к негативным последствиям. В свою очередь, определенные проявления пессимизма обусловливают осторожность, которая

благоприятно влияет на оценку ситуации. Для поведенческого стиля важны особенности саморегуляции.

Главным преимуществом изучения стиля по сравнению с деловыми качествами личности, является то, что стили личности непосредственно связаны и с деятельностью, и с поведением. Из этого следует, что прогноз, основанный на знании стиля, является более надежным и точным, чем на основе личностных качеств (Шкуратова, 2002). Сущность оценки деловых качеств, профессионального мастерства в управленческой деятельности определяются множеством факторов психологического, экономического, социологического, культурологического и иного характера. Профессионализм отражает радикальные изменения общества и преобразований в стране.

Можно сделать вывод:

- научный интерес к оценке деловых качеств специалиста обусловлен, прежде всего, потребностями практики;
- управленческая сфера рынка труда нуждается в объективной и комплексной оценке профессионалов-управленцев, которую можно осуществлять только при условии наличия критериев оценки, методов оценки, анализа и систематизации полученных данных;
- личностно-типологический подход может выступать как комплексный метод оценки деловых качеств личности специалиста-управленца, так как является комплексной проверкой уровня деловых, личностных, а порой и моральных качеств специалиста и соответствующей его должности.

Литература

Асмолов А.Г. Психология личности. М.: Изд-во МГУ, 1990.

Вербицкий А.А., Ильязова М.Д. Инварианты профессионализма: проблемы формирования. М.: Логос, 2011.

Данилова С.В. Психологические составляющие процесса оценивания чрезвычайных ситуаций горноспасателями // Психопедагогика в правоохранительных органах / гл. ред. А.Ф. Караваев. Омск. 2014. – № 3(58). – С.71-75.

Прыгин Г.С. Личностно-типологические особенности субъектной регуляции деятельности: Автореф. дисс. д. психол. н. М., 2006.

Холостова Е.И. Профессионализм в социальной работе. М.: Дашков и Ко, 2007.

Шкуратова И.П. Стилевой подход к исследованию личности: проблемы и перспективы // Индивидуальные и стилевые особенности личности. Ростов н/Д: ЮРГИ, 2002. – С.29–45.

ДИНАМИКА И РЕСУРСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ СУБЪЕКТОВ (НА ПРИМЕРЕ СОЦИОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ)

Денисова В.Г.
Научно-исследовательский институт технической эстетики Московского технологического университета, Россия
Исследование поддержано грантом РГНФ № 14-06-00677

На основании обследования 349 государственных служащих, 225 менеджеров частных коммерческих компаний в возрасте от 23 до 60 лет (использовался комплекс стандратных и исследовательских методик) показано, что. динамика и ресурсы профессионального становления субъектов (ПСС) адекватно отражаются в их представлениях, что ПСС характеризуется гетерохронностью развития разных психологических систем и различием продолжительности фаз, что ПСС зависит от факторов социальной среды.
Ключевые слова: представления, субъекты, профессионализм, динамика, развитие, ресурсы, интрасубъектные, внесубъектные

THE DYNAMICS AND RESOURCES OF PROFESSIONAL FORMATION IN REPRESENTATIONS OF SUBJECTS (BY WAY OF EXAMPLE OF SOCIONOMIC PROFESSIONS)

Denisova V.G.
Scientific Research Institute of Technical Aesthetics Moscow Technological University, Russia

Based on the survey of 349 state employees, 225 managers of private commercial companies under the age of 23 to 60 years (a complex of standard and research techniques was used) it is showed that dynamics and resources of subjects' professional formation (SPF) are adequately reflected in their representations. SPF is characterized by heterochronic development of different psychological systems and differences of duration of the phases. SPF depends on the social environment factors.
Keywords: representations, subjects, professionalism, dynamics, development, resources, intra-subjective, out-subjective.

Введение. Под профессиональным становлением субъекта (ПСС) понимаются процессы и изменения, актуально представленные как фазы формальной профессиональной карьеры (внешней, экстернальной карьеры) и психологические структуры (отражающие внутреннюю, интернальную карьеру). Вследствие возрастающей социальной (географической,

экономической, культурной) миграции людей с начала XX ст., проблема ПСС надолго будет оставаться остро актуальной для гуманитарных дисциплин и для социальной практики. Ее актуальность определяется активной эволюцией социальных объектов (людей, институтов, норм, социальных ролей и пр.), быстрым изменением внешних и внутренних, субъектных условий человека, доминирующих в обществе ценностей, становлением тенденций глобализации.

Особо в ряду других типов профессий выделяются социономические профессии, в которых наиболее выражено аккумулируются и интегрируются разные социальные тенденции, смены, «сломы». Косвенно это отражается в большей выраженности именно в данных профессиях стрессов глобализации, психического выгорания, маргинализма/ идентичности и др. (Винокуров, Отюгов, 1997; Водопьянова, Старченкова, 2005; Поваренков, 2013; Толочек, 2003; Толочек, 2004; Толочек, 2010; и др.). Именно в отношении социономических профессий наиболее выражено изменение их пространства деятельности, включение в нее как активных «единиц» других субъектов (Винокуров, Отюгов, 1997; Поваренков, 2013; Толочек, 2003; 2004; 2010 и др.). В исследованиях последних двух-трех десятилетий профессиональное становление человека как субъекта и личности понимается как своеобразный, индивидуальный процесс самодетерминации, как активное взаимодействие человека и социальной среды (Денисова, 2011; Толочек, Денисова, Журавлева, 2011; Толочек, Денисова, 2013 и др.). Однако ресурсы, динамика, темпоральные характеристики этих процессов изучены сравнительно слабо.

С середины XX ст. в зарубежной психологии разрабатываются концепции взаимодействия человека и среды. Рассматривается роль биологических факторов в становлении индивидуально-психологических различий, способов и вариантов индивидо-средовых взаимодействий, роли и взаимодействия факторов социальной макро-, мезо- и микросреды, субкультуры культуры – корпоративной культуры организаций и др. Однако комплексных исследований, в которых рассматривается социальное поведения человеке, обусловленное его индивидуальными, социально-демографическими и профессиональными особенностями, в современной психологии практически нет. Большая часть исследований социального поведения человека носит ситуационный, фрагментарный характер. Периодизации профессионального развития чаще являются научными концепциями, ориентированными на социальные нормы. Если экспертами признается цикличность в динамике карьеры (5 – 7 раз и более типичные специалисты и менеджеры изменяют место работы и вид деятельности за свою профессиональную карьеру), то тема временной организации профессионального становления (т.е., активных и латентных фаз, инвариантных и изменчивых составляющих, зависимых от возраста и стажа, должностной позиции субъекта и др.) не может не быть актуальной. Феномен уси-

ления текучести персонала в разных организациях в 1990-2000 – еще одна причина высокой актуальности обсуждаемой проблемы.

Многие из вышеназванных вопросов в научной литературе разрабатываются как отдельные проблемы. В настоящей работе сделана попытка их анализа в их естественной целостности.

Объект, предмет, цель, гипотезы и задачи исследования. Объект: Профессиональное становление субъекта в социономических профессиях. Предмет: Представления субъектов о динамике и ресурсах профессиональном становлении на протяжении профессиональной карьеры. Цель: Изучение представлений субъектов о динамике и ресурсах профессионального становления. Гипотезы исследования: 1. Динамика и ресурсы профессионального становления адекватно отражаются в представлениях субъектов. 2. Динамика профессионального становления субъекта характеризуется гетерохронностью развития и различием продолжительности фаз разных психологических систем. 3. Динамика профессионального становления субъекта зависит от факторов социальной среды, которые в разные возрастные периоды могут иметь разное детерминирующее влияние. 4. Динамика профессионального становления субъекта зависит от успешности самореализации в разных сферах жизнедеятельности (в профессиональной, в семейной сфере). Методы исследования: наблюдение, беседа, опрос, психодиагностика (использовались стандартные методики: 16 PF Р.Б.Кеттелла, MMPI, УСК, методика К.Томаса, опросник ЦРОП Т.С.Кабаченко); исследовательские методики: квази-измерений динамики становления сложных психологических систем – «Динамика профессионального становления субъекта» (Динамика ПСС); интерактивные методы (проведение семинаров и тренингов). Для статистического анализа эмпирических данных использовался пакет SPSS: корреляционный, факторный, множественный регрессионный, дискриминантный анализ, t-сравнения. Эмпирическая база исследования. Исследования проводились на базе Российской академии государственной службы при Президенте РФ (РАГС), Академического центра новых знаний и технологий (АЦНЗиТ). В разных циклах исследований приняли участие 349 государственных служащих, 225 менеджеров частных коммерческих компаний в возрасте от 23 до 60 лет.

Основные результаты исследования.

1. Становление и динамика изменения состояния психологических систем субъектов подвержены влиянию профессионально-деятельностных, социальных (должностной позиции, социального статуса профессии и специализации, полноты реализации в семье и т.п.) и биологических (пола и возраста) факторов. В социально разных группах людей динамика профессионального становления субъектов качественно различна.

2. Возрастные изменения психологических систем характеризуется более ранним развертыванием, более быстрой и более выраженной инво-

люцией менее сложных из них в сравнении с отставленным, пролонгированным и слабо выраженным угасанием более сложных психологических систем.

3. Изменения психологических систем есть интра-гетерохронный (динамика каждой из систем вариативна, подвержена влиянию разных факторов) и интеро-гетерохронный процесс. Гетерохронность процессов изменения психологических систем можно фиксировать посредством разных критериев (средних, диапазона оценок, стандартных отклонений, «дельты генеза» - меры относительных изменений, по числу и тесноте корреляций разных систем). В качестве хронологических характеристик, позволяющих количественно фиксировать гетерохронность динамики систем, могут выступать «критические точки» изменений их динамики, возраст субъекта, стаж работы и др.

4. В возрасте 30 - 35 лет и старше у субъектов сформированы сходные представления о динамике составляющих их профессионализма. Вероятно, представления субъектов о «прошлом» и «будущем» (т.е., о динамике уже пройденного и предстоящего профессионального пути) рассматриваются ими как целостный синдром, как целое. Согласно представлениям субъектов, динамика ПСС есть не неизменность, не монотонность изменений систем от начала до конца карьеры, а колебательный процесс: интра-гетерохронный - динамика каждой из составляющих вариативна на протяжении профессиональной карьеры, и, в целом, интеро-гетерохронный, характеризующийся разной динамикой разных составляющих.

5. Искажения, вносимые актуальным возрастом субъекта в оценки динамики его профессионального становления, сравнительно невелики. Они в 4 – 10 раз меньше, чем искажения вследствие других факторов (пола, занимаемой должности, семейного стажа). Разные факторы социальной среды, или внесубъектные ресурсы, оказывают определенное ситуативное влияние на представления субъекта о динамике своего профессионального становления. Влияния разных внесубъектных ресурсов (роли родителей, коллег, руководителей и др.) соразмерны. В возрастном интервале 35 – 50 лет влияние внесубъектных ресурсов на представления о динамике ПСС заметно ослабевает (в 1,5 – 2,0 раза); наибольшее влияние они имеют в начале и в завершении профессиональной карьеры.

6. Социальные факторы выступают весомыми детерминантами представлений о динамике ПСС частью прямо и непосредственно, как полнота социализации в разных сферах (успешность карьеры, своевременное занятие должностных позиций, состояние в браке и т.п.), частью, косвенно, латентно, через социальные стереотипы оценки профессиональной пригодности определенных социальных групп, рефлексируемые субъектами задолго до реального окончания своей профессиональной карьеры. Именно влиянием социальных стереотипов можно объяснять отрицательную дина-

мику – снижение уровня выраженности составляющих профессионализма государственных служащих – специалистов – в 40 – 45, государственных служащих – женщин – в 50 - 55 лет.

7. «Точки перегиба» динамики ПСС, приходящиеся на 30, 35, 45 и 50 лет у разных социальных групп, вероятно, являются референтными признаками переживаемых людьми типовых кризисов (профессионального становления, середины жизни, кризиса ожиданий, предпенсионного).

Выводы. 1. Динамика и ресурсы профессионального становления адекватно отражаются в представлениях субъектов. 2. Динамика профессионального становления в социономических профессиях, согласно представлениям субъектов, характеризуется гетерохронностью развития разных психологических систем. 3. На разных этапах карьеры субъекта профессиональное становление подвержено влиянию разных детерминант и обеспечивается разными ресурсами (интрасубъектными и внесубъектными). 4. Решающее значение в динамике профессионального становления субъекта имеют не только мера выраженности отдельных ресурсов как «детерминант профессионализма», но и их соотношение (пропорция). 5. У представителей разных социальных групп динамика профессионального становления различна. Она более продолжительное время характеризуется как позитивная у субъектов, занятых в более сложной специализации, более квалифицированных, занимающих более высокие должностные позиции. 6. Группы субъектов, более реализованных в разных сферах жизнедеятельности (с более успешной административной карьерой, занятые в более сложной профессиональной специализации, состоящие в браке, имеющие детей и др.) более гомогенны по совокупности изучаемых признаков, чем группы субъектов, в меньшей степени реализованных в разных сферах жизнедеятельности. 7. Метод квази-измерений (опирающийся на представления субъектов об уровне развития у них разных психологических систем) адекватен изучаемым фрагментам реальности и отвечает основным психометрическим требованиям к методикам, используемым в психологии.

Литература

Винокуров Л.В., Отюгов А.А. Особенности российской культуры и проблема управления персоналом // Актуальные проблемы управления персоналом. СПб.: Делком, 1997. – С.152-157.

Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2005.

Денисова В.Г. Макроциклы, мезоциклы и детерминанты профессиональной эволюции субъекта в социономических профессиях // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г.Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2011. – № 2. – С.94-99.

Поваренков Ю.П. Психология профессионального становления личности. Саратов: Изд-во СГПУ, 2013.

Толочек В.А. Организационная психология и стили профессиональной деятельности государственных служащих. М.: РАГС, 2003.

Толочек В.А. Организационная психология: управление персоналом ЧОП и СБ. М.: Мир безопасности, 2004.

Толочек В.А. Современная психология труда. СПб.: Питер, 2010.

Толочек В.А., Денисова В.Г. Динамика профессионального становления в представлениях субъектов: самооценки как самодостаточные эмпирические данные // Психологический журнал. 2013. – № 6. – С.26-39.

Толочек В.А., Денисова В.Г., Журавлева Н.И. Динамика и условия становления субъекта в социономических профессиях // Психологический журнал. 2011. – № 6. – С.41-48.

ОСОБЕННОСТИ ДЕВИАНТНОГО КОММУНИКАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ ИНТЕРНЕТ-ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ

Довжик Г.В., Бикен Н.С.
Государственный университет управления, Москва, Россия

В работе даны определения понятий «поведение», «коммуникативное поведение интернет-пользователей». Рассмотрены основные формы коммуникативного поведения интернет-пользователей: продуктивное, нейтральное, деструктивное (девиантное). Приведены различные типологии девиантного коммуникативного поведения интернет-пользователей, а также факторы, провоцирующие девиацию пользователей в виртуальной среде.

Ключевые слова: Интернет, интернет-пользователи, коммуникативное поведение, девиантное коммуникативное поведение, типы девиантного коммуникативного поведения, факторы девиации в Интернете, формы контроля девиантного коммуникативного поведения.

FEATURES OF DEVIANT COMMUNICATIVE BEHAVIOR OF INTERNET USERS

Dovzhik G.V., Biken N.S.
The State University of Management, Moscow, Russia

The work gives the definitions of «behavior», «communicative behavior of internet users». Main forms of communicative behavior of internet users are defined: productive, neutral, and destructive (deviant). Different typologies of deviant communicative behavior of internet users, as well as the factors causing the deviation of users within a virtual environment, are given.

Keywords: Internet, internet users, communicative behavior, deviant communicative behavior, types of deviant communicative behavior, factors of deviation in the Internet, forms of control of internet users' deviant communicative behavior.

В настоящее время наблюдается ускоренный процесс интеграции виртуальной и физической реальностей, следствием которого является все более заметное влияние Интернета на повседневную жизнь современных людей. В этой связи особую актуальность приобретают исследования явлений, связанных со спецификой виртуальной коммуникации и, в частности, с отклоняющимся поведением интернет-пользователей, потенциально способным не только нанести вред отдельным индивидам, но и дестабилизировать ситуацию в обществе. В данной работе будут рассмотрены некоторые аспекты изучения девиантного коммуникативного поведения участников виртуальной среды. В самом ее начале дадим определения основных затрагиваемых в теме понятий: «поведение», «коммуникативное поведение», «девиантное коммуникативное поведение».

Говоря об интерпретации понятия «поведение» как социально-психологической категории, можно выделить несколько подходов. Первый из них предложил А.В. Петровский, сформулировав следующее определение понятия: поведение – это «совокупность направленных действий субъекта, реализуемых им согласно закономерностям внутреннего развития и взаимодействия со средой» (Петровский, 1990, с. 494). В конкретном поведенческом акте выражается отношение индивида, как к окружающему его социуму, так и к предметному миру. При этом поведение каждого отдельного человека, являющегося неотъемлемой частью социума, рассматривается как сложная целенаправленная система последовательных действий, осуществляющих его взаимодействие с внешней средой, направленных как на удовлетворение потребностей, так и на достижение определенных целей. В качестве конкретных актов поведения можно выделить: определенные физиологические процессы, связанные с общением (поза, мимика, жесты); конкретные действия; определенные поступки (Карпенко, 1998).

В.П.Зинченко под поведением понимает совокупность реальных действий, внешними проявлениями которых являются конкретные поведенческие акты и поступки. При их демонстрации внешнему окружению индивид соблюдает либо не выполняет общепринятые в данный момент времени правила и нормы. Если нормы соблюдаются, то это нормативное поведение, если нет – девиантное (Зинченко, 2003, с. 453)

Сторонники другого подхода трактуют поведение человека как некую форму его взаимодействия с окружающей средой, опосредованную целенаправленной (внутренней или внешней) активностью (поступком). При этом специфика поведения индивида характеризуется следующими содержательными элементами: типом взаимоотношений с аутгруппой,

групповыми нормами, индивидуальными ценностными ориентациями, ролевыми представлениями (Гишеров, 2008).

Согласно С. Л. Рубинштейну, сторонникy деятельностного подхода к определению данного понятия, поведение – это особая форма деятельности (сознательной, коллективной, целеполагающей, произвольной и созидательной), которая становится поведением тогда, когда мотивация этих действий из предметной формы переходит на уровень личностно-общественных отношений. Данная социально обусловленная деятельность опосредована языком, знаково-смысловыми системами (Рубинштейн, 2000).

В настоящее время – в период бурного развития цифровых технологий – наблюдается появление новых способов взаимодействия людей друг с другом, опосредованных инновационными средствами коммуникации, наиболее популярным из которых является сеть Интернет. Интернет обладает множеством специфических коммуникативных характеристик: возможностью анонимного общения, взаимодействия индивидов, находящихся на значительном удалении друг от друга, сочетание различных видов мультимедиа и проч. В связи с этим и в контексте рассматриваемой темы целесообразно говорить о коммуникативном поведении интернет-пользователей, под которым понимается особая форма активности людей, регулируемая совокупностью норм, правил и традиций общения, принятых, поддерживаемых и реализуемых аудиторией в высокотехнологичной среде Интернет.

Основными вариантами коммуникативного поведения интернет-пользователей можно назвать следующие:

1. Продуктивное, т.е. одобряемое и поощряемое со стороны сетевого сообщества, поведение, которое не только соответствует принятым нормам интернет-общения («нетикету»), но и выводит людей, демонстрирующих его, в ранг активистов и лидеров общественного мнения. В качестве примера продуктивного коммуникативного поведения можно привести осуществление благотворительной деятельности посредством Интернета, безвозмездную поддержку и популяризацию фондов социальной помощи на различных виртуальных площадках.

2. Нейтральное, адекватное нормам и ситуации, поведение, свойственное большинству пользователей Всемирной сети и, как правило, связанное с удовлетворением ими определенных потребностей и решением конкретных задач: получением нужной информации, совершением покупок, обеспечением досуга, общением с друзьями, поиском партнеров, деловыми коммуникациями, планированием деятельности и т.д.

3. Деструктивное, или девиантное, поведение, характеризующееся нарушением норм и правил онлайн-коммуникации.

Девиантное коммуникативное поведение интернет-пользователей условно можно типологизировать по нескольким основаниям.

Так, по внешней или внутренней ориентации существует девиантное поведение личности, направленное на себя, т.е. саморазрушение и регресс индивида, опосредованные виртуальной коммуникацией (активное участие в сообществах самоубийц или людей, пропагандирующих анорексию, нетрадиционные половые связи), а также деструктивное поведение, ориентированное на других пользователей Интернета (провоцирование конфликтов, вербовка в запрещенные организации, совершение мошеннических действий в отношении граждан). В этом ключе также можно выделить девиацию, направленную на конкретных лиц, реальные или виртуальные группы, общество в целом.

По характеру наступающих последствий деструктивное поведение можно разделить на находящееся в рамках закона, например, эпатирующее поведение, целью которого является вызов интернет-общественности, общепринятым нормам и ценностям (демонстративное нарушение языковых норм, размещение провокационных высказываний, публикация чрезмерно откровенных, вызывающих фотографий), и на противозаконное поведение, влекущее за собой серьезное административное или уголовное наказание (экстремизм, пропаганда насилия, отъем денег у граждан обманным путем, распространение порнографии).

Также деструктивное поведение может быть связано, во-первых, с распространением информации (например, распространение ложной информации, информации, способной нанести вред, незаконное рассекречивание документов, взлом личной почты пользователей, информационный шум), во-вторых, с непосредственным взаимодействием интернет-пользователей друг с другом (оскорбления в адрес собеседников, провоцирование на совершение противоправных действий).

В зависимости от типа коммуникационной среды, в котором наблюдаются проявления деструктивного поведения, можно выделить две его разновидности: поведение, демонстрируемое индивидами только в виртуальной реальности и не влияющее на их повседневную жизнь, и поведение, реализуемое пользователями не только в Интернете, но и в физической реальности с возможными для них негативными последствиями.

Рассмотрим наиболее часто встречающиеся виды девиантного поведения интернет-пользователей, к которым относятся: конфликтное поведение на различных интернет-площадках (флейм, сетевой троллинг), информационный шум (почтовый спам, флуд, диффамация), нарушение языковых норм («кащрит», «жаргон подонков»).

Целью конфликтного поведения интернет-пользователей, как правило, является провоцирование ответной агрессии со стороны других участников коммуникации и их вовлечение в открытое противостояние. Неконтролируемая и неожиданно возникающая конфронтация, в ходе которой собеседники забывают о первоначальной теме разговора, получила название «флейм» (от англ. «пламя»). Целенаправленное разжигание конфликта

между участниками общения посредством адресного написания провокационных, саркастических, оскорбительных, подстрекательных сообщений определенным пользователям, известно как «троллинг» (англ. «ловлю рыбу на блесну»).

Под информационным шумом, или спамом, понимается рассылка различного рода сообщений, часто рекламного характера, без получения предварительного согласия со стороны адресата. К этому виду девиантного поведения также относятся так называемый «флуд» – поток бессмысленной, не относящейся к теме обсуждения информации, которая препятствует адекватной коммуникации между интернет-пользователями, и диффамация, т.е. распространение негативной информации, способной нанести ущерб репутации физического лица или организации.

Сознательное, демонстративное нарушение индивидами языковых норм связано с желанием определенного круга лиц эпатировать аудиторию и таким образом привлечь ее внимание к личностям нарушителей. Этот вид девиации проявляется, во-первых, в форме создания специфической лексики («кащрит»), во-вторых, в форме намеренно неправильного написания слов, частого использования ненормативной лексики и сленга («олбанскей йезыг»).

Девиантное поведение, особенно демонстрируемое в высокотехнологичной и стремительно развивающейся итернет-среде, остается сложной и не достаточно изученной формой социального поведения личности. Поэтому причины, вызывающие, провоцирующие или поддерживающие деструктивное коммуникативное поведение индивидов во Всемирной сети, можно обозначить с большой долей условности.

Вначале целесообразно рассмотреть факторы, выделяемые исследователями в рамках изучения отклоняющегося поведения в физической реальности. Так, Е.В. Змановская в число основных факторов девиации включает внешние условия физической среды, внешние социальные условия, внутренние наследственно-биологические и конституциональные предпосылки, внутриличностные причины и механизмы отклоняющегося поведения (Змановская, 2003, с.41).

Анализ отклоняющегося коммуникативного поведения интернет-пользователей позволил сделать вывод о наличии трех основных групп факторов, провоцирующих девиацию пользователей Сети. В самом общем виде их можно описать следующим образом.

К первой группе относятся факторы, связанные с личностью человека, демонстрирующего девиантное поведение в виртуальном пространстве: биологические (пол, возраст, здоровье, свойства нервной системы, психическое здоровье, проч.) и социально обусловленные (воспитание, уровень образования, морально-нравственный облик) характеристики индивида.

Вторая группа включает социально-экономические факторы, например, существующие законодательные механизмы предотвращения и нака-

зания девиантного поведения в Интернете, нравственное состояние социума и формы общественного порицания отклоняющегося поведения, уровень благосостояния граждан, влияние современных субкультур, пропаганда СМИ и др.

В третью группу входят факторы, обусловленные коммуникационными характеристиками Интернета, а именно: свобода и оперативность доступа к информации, мультимедийность, возможность открытого и анонимного общения с другими пользователями, поверхностный характер контактов, получение мгновенной обратной связи, легкость поиска единомышленников и свобода объединения в группы по интересам независимо от реального местонахождения участников онлайн-коммуникации.

Последняя группа факторов осложняет контроль и предотвращение актов девиантного коммуникативного поведения со стороны интернет-пользователей. В физической реальности эти функции берет на себя государство (на законодательном и исполнительном уровнях) и социум (общественное порицание за нарушение моральным и этических норм).

В Интернете, изначально созданном для безграничного доступа к информации и свободного общения людей друг с другом, подобного усиленного государственного и социального контроля не было и нет, что привело к формированию и развитию небезопасной коммуникативной среды, привлекательной для людей, реализующих или потенциально способных продемонстрировать девиантное поведение, причем не только в виртуальном, но и физическом мире, что делает рассматриваемую проблему не только актуальной, но и требующей пристального внимания со стороны государства и общества.

Литература

Большой психологический словарь / под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. М.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003.

Змановская Е.В. Девиантология: психология отклоняющегося поведения. М.: Академия, 2003.

Краткий психологический словарь / Л.А. Карпенко, А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. Ростов-на-Дону: Феникс, 1998.

Краткий толковый психолого-психиатрический словарь / под ред. Igisheva, 2008.

Психология: Словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М.: Политиздат, 1990.

Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2000.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФУНКЦИИ ПРАВОВОГО САМОСОЗНАНИЯ СТУДЕНТОВ

Дуйсенбеков Д.Д.
Казахский национальный университет им. аль-Фараби, Алматы

В статье представлены результаты теоретического и эмпирического исследования правового самосознания студентов в контексте университетской социализации. Выявлены и описаны разновидности правового самосознания: эмпирическое, рациональное и метафорическое.

Ключевые слова: сознание, правовое сознание, самосознание, правовое самосознание, индивидуальность, личность.

PSYCHOLOGICAL FUNCTIONS OF STUDENTS' LEGAL SELF-CONSCIOUSNESS

Duisenbekov D.D.
Al-Farabi Kazakh National University, Almaty

The paper presents result of theoretical and empirical research of students' legal self-consciousness in the context of the university socialization. There are revealed and described varieties of legal self-consciousness: empirical, rational and metaphorical.

Keywords: consciousness, legal consciousness, self-consciousness, legal self-consciousness, individuality, personality.

Одной из основных функций сознания является самосознание, как индивидуально-своеобразная форма рефлексии человеком самого себя, как "Я–концепция" человека, как психологический стержень человеческой индивидуальности и личности, понимаемой не столько как биосоциальное образование, сколько как результат психосоциального развития, т.е. обогащения индивидуального сознания социальным и культурным содержанием. Самосознание, по словам С.Л. Рубинштейна, "всегда есть познание не чистого духа, а реального индивида, существование которого выходит за пределы сознания и представляет собой для него объективную реальность" (Рубинштейн, 1957, с.273). Иными словами, в самосознании, прежде всего, как отправная точка фиксируется "Я–реальное" человека и только затем другие составляющие эго-психологии, такие как "Я–идеальное" и "Я–зеркальное" (Blanch, Blanch, 1974; Кон, 1981; Шильштейн, 1999). В этой связи можно предположить, что существуют некие "правовые" проекции этих разновидностей "Я", рефлексируемые в содержании единой системы правосознания и право-осознания человека.

Данное представление может быть подкреплено точкой зрения А.Г. Спиркина о том, что "человеческое "Я" – это высшее и сложнейшее интегральное образование в духовном мире человека, это динамическая система всех сознательно осуществляющихся психических процессов. Это некий нравственно-психологический, характерологический и мировоззренческий стержень личности. Человеком с настоящим "Я" является тот, кто, с одной стороны, ставит себе существенно содержательные цели, а с другой – твердо придерживается этих целей, так как его индивидуальность, его "Я", потеряло бы все свое специфическое существование, если бы он вынужден был отказаться от них. ... Таким образом, "Я" выступает прежде всего как субъект сознания, психических явлений в их интегральной целостности" (Спиркин, с.132-133).

Из этого следует, что правовое самосознание человека ("Я-правовое") скорее всего и является внутренним механизмом всей сознательной деятельности человека, осуществляющим выбор нравственно-ценностных ориентиров для своих действий и поступков и их относительную стабилизацию в условиях изменчивой социально-культурной и правовой действительности. В более широком смысле слова, сознание является предметом самосознания и поэтому при семантическом анализе соотношения "сознание – самосознание" налицо некоторое противопоставление этих двух категорий. Но, как отмечает А.Г. Спиркин, "в то же время сознание сохраняется в самосознании в качестве момента, поскольку ориентировано на постижение своей сущности". Познание субъектом самого себя выступает в качестве результата такого самосознания или само-осознания. Поэтому, "если сознание есть субъективное условие ориентировки человека в окружающем мире, то самосознание есть ориентировка его в собственной личности. …осмысление человеком своих действий, чувств, мыслей, мотивов поведения, интересов, своего положения в обществе" (Спиркин, 1972, с.141).

Соответственно, если правосознание человека является условием ориентировки человека в правовой действительности, в правовой культуре, то правовое самосознание есть ориентировка его в собственном "Я-правовом", а в более широком плане это направленность на более или менее гармоничное личностное совмещение (идентификация) с определенной правовой культурой или же установка на отчуждение от нее в диапазоне от нейтрально-индифферентного до деструктивно-агрессивного отношения.

В связи с этим А.Г. Спиркин подчеркивает двойственность (амбивалентность) самосознания, в картине которого репрезентировано "двойное изображение: и внешнего объекта, и самого субъекта. Как объект самосознания личность – это человек, каким он ощущает, наблюдает, чувствует себя, каким он известен себе и каким он мыслится, с его точки зрения, другими. …Самосознание связано со способностью взглянуть на себя "со стороны". Одной из наиболее существенных характеристик самосознания яв-

ляется "способность мыслящего человека не только отделить себя от остального мира, но и противопоставить себя ему. Вместе с тем в самосознании происходит осознание самого себя не как чего-то абсолютно обособленного от этого мира, а в многообразном отношении с ним. Самосознание не есть монолог сознания с самим собой. Это скорее диалог личности со своим опытом" (Спиркин, 1972, с.142). Соответственно и "Я-правовое", как самосознание человека в правовом контексте, соотносится со способностью субъекта взглянуть на себя не просто "со стороны", а со стороны "соответствия или несоответствия себя" определенным правовым нормам и критериям или же, напротив, "соответствия или несоответствия тех или иных правовых норм" своим личным критериям и требованиям. В последнем случае и возникают всевозможные ситуации противопоставления себя, своего "нереализованного" или "недооцененного", как представляется субъекту, "Я-правового" существующей правовой действительности.

Понятие "самосознания" включает в себя различные и в то же время взаимосвязанные аспекты активности сознания человека. Прежде всего – это функция самоконтроля, благодаря которой объектом сознания являются не только внешний мир, но и собственное сознание человека. Поэтому, отражая в своем сознании внешнюю реальность, "человек отражает и реальность самого себя, он знает, что осознает ее. Он ощущает, воспринимает и мыслит и вместе с тем знает себя как ощущающее, воспринимающее и мыслящее существо. Соотносясь с предметом, сознание вместе с тем характеризуется самоотношением" (Спиркин, 1972, с.143).

Поэтому разумная деятельность является невозможной без сколько-нибудь минимального знания самого себя. При этом развитие и совершенствование функции саморегуляции является условием психосоциального развития личности. Качественные особенности данной функции определяют различия в уровне самосознания человека. Самосознание человека, осознание им "своего "Я", не носит непосредственного характера. Оно опосредовано отражением внешнего мира и других людей. Самосознание есть полагание сознания и вместе с тем предполагание природного и социального мира". (Спиркин, 1972, с.144).

Соответственно, и "Я-правовое" человека, или его правовое самосознание, может рассматриваться как полагание им собственного правосознания и предполагание правовой реальности (системы правоотношений, прав собственных и других людей). В результате человек оказывается способным осознать такое правовое воплощение своей личности как "гражданин" вместе с порождением собственного "правового представления о себе" со всеми возможностями и ограничениями, правами, свободой и ответственностью.

В этой связи вузовская социализация представляет собой не только профессионально-ориентированную, но и социально-культурную и гражданско-правовую основу формирования самосознания студентов, разви-

вающегося в условиях вуза как особая форма социальной психики как связующего элемента между общественным и индивидуальным сознанием, между культурно-историческим опытом человечества и содержанием индивидуальной психики, между правовой культурой и обыденным правосознанием человека. Будучи "актуальным" проявлением общественного сознания (правового, нравственного, политического и т.п.), социальная психика, по мнению болгарского исследователя В. Вичева, "является не познанием общественного бытия, а эмоционально-побудительной и санкционирующей реакцией на события, факты, поступки и т.п., затрагивающие интересы данной общности людей. Она существует и функционирует как особое состояние общественного сознания, проявляющееся при переходе научных и оценочных мыслительных образований к практике, к совместной предметно-практической деятельности в форме одобрения (утверждения), порицания (наказания) и ранжирования (классификации)" (Вичев, 1978, с.66).

Такой совместной деятельностью являются воспитание и обучение и, в частности, разносторонняя подготовка будущего специалиста в современном вузе. Специфика социальной психики заключается в том, что она обеспечивает поведенческую регуляцию общественного сознания, что реализуется благодаря следующим функциям:

1. Интегративно-обучающая функция, обеспечивающая содействие "овладению социальным опытом", а также "единое направление мыслей, воли и чувств в данной социальной группе. Она является важным механизмом в процессе научения, передачи социального опыта, который закреплен в структуре определенной человеческой деятельности и передается с помощью средств труда, предметов, знаков и других продуктов человеческой деятельности. " (Вичев, 1978, с. 82). Данная функция есть не что иное как механизм передачи социально-культурного (в том числе и правового) опыта, а также редупликации приоритетных в данной группе, социуме, этносе и культуре форм обыденного сознания и правосознания. Л.С. Выготским было установлено два основных способа передачи социального опыта в зависимости от его материального носителя: а) орудийно-предметный (фиксация социального опыта в орудиях производства) и б) словесно-знаковый (Выготский, 1982). Соответственно, в орудийно-предметной форме закрепляются те или иные способы деятельности, тогда как в знаковой репрезентированы представления и знания.

2. Адаптивно-коррелятивная функция, заключающаяся в "способности социальной психики соотносить и приводить индивидуальное сознание в соответствие с принципами и нормами (в том числе и с правовыми – Д.Д.), господствующими в социальной группе или классе (обществе)". По сути, это особая разновидность социального научения, так как любая культура создает и реализует "формы и правила коммуникации, соответствующие конкретным условиям взаимодействия между людьми и призванные

обеспечивать наиболее эффективное достижение целей (коллективных или индивидуальных)" (Вичев, 1978, с. 83). В процессе общения личность приспосабливается к доминирующим в группе паттернам поведения, что приводит, как отмечает Т. Шибутани, к достижению согласия и принятию личности группой (Шибутани, 1998).

3. Экспрессивно-побудительная (усиливающая) функция социальной психики заключается в ее способности: а) оказывать активизирующее и усиливающее воздействие на механизмы поведения и деятельности человека вследствие воздействия группы, доминирующих в ней чувств и мнений и б) создавать и развивать новую коллективную производительную силу и посредством этой силы повышать силовой потенциал индивида. При этом влияние группы на индивида может характеризоваться более или менее явной афиллятивной тенденцией (Маградзе, 1974), отношениями референции (совместностности, сопричастности) (Келли, 1984), необходимостью соотносить и идентифицировать себя с определенной группой, с ее нормами и оценками (Авдуевская, 1990), стремлением ощущать и рефлексировать группу как реализатора психологической защиты (Штроо, 1996). Именно, благодаря данной функции, становится возможным усвоение правовой эмпирии "значимого другого" в условиях реализующейся, главным образом, в группе "зоны ближайшего культурного и социально-правового развития" или "зоны социально-правовой аккультурации".

4. Контрольно-санкционирующая функция обеспечивает непосредственное или в той или иной мере воздействие норм и санкций социальной психики на реальное поведение индивида. Социальная психика является носителем "системы неформальных санкций общества, класса, группы, посредством которой поведение индивида подчиняется социальной общности, согласуется с интересами социального целого. Она содействует охране той "свободной зоны" для варьирования поведения, которая определена нормами и требованиями группы, класса (общества)" (Вичев, 1978, с. 85). В основе этой функции социальной психики находится явление "социального контроля", описанное Т. Шибутани. Субъективно-психологической основой социального контроля в значительной мере является самоконтроль человека, который постоянно соотносит свои действия и поступки (как совершенные и совершаемые, так и те, что предполагаются к совершению) с реальными и прогнозируемыми реакциями других людей и групп.

5. Функция проективной разгрузки, смысл и предназначение которой состоит в том, что социальная психика, связывая поведение людей общественно выработанными предписаниями и ограничениями, приводящими к накоплению напряжения, возбуждению, конфликтам и эксцессам (в том числе и противоправного характера), способствует освобождению от напряжения и разрядке. Причем определяющую роль в этом процессе играет человеческая культура, т.е. "праздники, массовые представления, карна-

вальные шествия, ритуалы и др., при которых особая социально-психологическая атмосфера служит отдушиной, разгрузкой" (Вичев, 1978, с.86).

Проведенное в контексте изучения общепсихологической феноменологии правосознания исследование правового самосознания студентов позволило выявить его стилевые разновидности, – эмпирическое, рациональное и метафорическое, которые репрезентируют индивидуальное своеобразие личности студента. На эмпирическом уровне человек рефлексирует свое собственное "я" как результат социально-правовых отношений и продукт правовой культуры. При этом внутреннее содержание правового самосознания постоянно дополняется и обогащается благодаря приобретению новых эмпирических знаний, их апробированию в повседневной жизни, сопровождающихся значимыми для субъекта переживаниями непосредственного плана. На рациональном уровне правовое самосознание непротиворечивым для самой личности образом расценивается с позиций соответствия правовым установкам доминирующей в обществе идеологии и правовой морали. В то же время собственное правосознание воспринимается не только как "зонт" или "защитный экран" от негативных воздействий извне, но и как средство воздействия на социальный мир. На метафорическом уровне, благодаря переосмыслению аспектов социальной реальности, возникает представление об эфемерности существующей правовой действительности, благодаря чему правовое самосознание личности, становясь более свободным, может выйти за пределы общественной детерминации.

Литература

Авдуевская Е.П. Принадлежность к группе и самовосприятие личности // Вопросы психологии. – 1990. – №3. – С. 144-150.

Вичев В. Мораль и социальная психика. М.: Прогресс, 1978.

Выготский Л.С. Собр. соч.: В 6т. Т.2. Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1982.

Келли Г. Две функции референтных групп // Современная зарубежная социальная психология / под ред. Г.М. Андреевой, Н.Н. Богомоловой, Л.А. Петровской. М.: МГУ, 1984. – С.197-203.

Кон И.С. Категория "Я" в психологии // Психологический журнал. 1981. – №3. – С.25-38.

Маградзе Г.А. Афиллятивная тенденция и влияние группы на индивида // Проблемы формирования социогенных потребностей. Материалы I Всесоюзной конференции. Тбилиси: Мецниереба, 1974. – С.282-284.

Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. О месте психического во всеобщей взаимосвязи явлений материального мира. М.: Изд-во АН СССР, 1957.

Спиркин А.Г. Сознание и самосознание. М.: Политиздат, 1972.

Шибутани Т. Социальная психология. Ростов н/Д.: Феникс, 1998.

Шильштейн Е.С. Уровневая организация системы Я // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. 1999. – №2.– С.34-45.

Штроо В.А. Группа как субъект психологической защиты // Ежегодник РПО: Психология сегодня. М., 1996. – Вып. 2. – Т.2. – С.14-15.

Blanch G, Blanch R. Ego Psychology: Theory and Practice. N.Y.: Columbia Univ. Press, 1974.

ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ВЕРУЮЩИХ ЛЮДЕЙ

Дурностук И.И.
Новосибирский государственный технический университет, Россия

В данной работе представлено исследование личностных особенностей верующих и неверующих людей. Изучены различия в личностных особенностях и смысложизненных ориентациях между группами верующих и неверующих студентов и членов религиозной организации. Также в работе представлены причины веры в Бога верующих студентов и членов религиозной организации.

Ключевые слова: психология верующего человека, личностные особенности верующих и неверующих студентов, члены религиозной организации, причины веры.

STUDY OF PERSONALITY CHARACTERISTICS OF BELIVERS

Durnostuk I.I.
Novosibirsk State Technical University, Russia

This paper presents a study of personality characteristics of believers and nonbelievers. The differences in personal characteristics and life orientations between groups of believing and non-believing students and members of the religious organization. Also the paper describes reasons of believing students and members of the religious organization for believing in God.

Keywords: psychology of the believer, personality traits of believing and non-believing students, members of the religious organization, reasons of belief.

Значимость религии в современном обществе подтверждается тем фактом, что в системе среднего и высшего образования вводятся соответствующие предметы. В связи с этим важно изучать особенности религиозности современной студенческой молодежи, а также их отношение к религии и различия между верующими и неверующими молодыми людьми.

Психологические особенности верующих изучались в работах С.С. Малявиной, Н. Ининой и других авторов.

С.С. Малявина в работе «Особенности ценностного отношения к религиозной культуре в среде современной молодежи (кросс-культурное исследование)» делает вывод, что «называя себя верующими, очень часто представители современной молодежи не считают необходимым реализовывать свою религиозность в жизни, социальной практике» (Малявина, 2012).

Н.В. Кошелевой и Е.Н. Осиным в 2012 году было проведено исследование «Имплицитные представления студентов об атеистах и верующих людях». В результате было выявлено, что «образы верующего и атеиста связаны для студентов с принципиально различными наборами личностных достоинств: верующему студенты приписывают межличностные и духовные добродетели, тогда как атеисту – когнитивные и связанные с деятельностью» (Кошелева, Осин, 2012). Типичный верующий представляется студентам женщиной средних лет, а типичный атеист – относительно молодым мужчиной. При этом обнаруживается интересная гендерная асимметрия: у девушек более четкое представление о верующем как о женщине, а у юношей об атеисте – как о мужчине. Можно предположить, что для юношей именно фигура атеиста чаще выступает объектом для самоидентификации, тогда как для девушек это, напротив, фигура верующего. В сочетании с отсутствием значимых различий между юношами и девушками по мировоззренческим показателям это позволяет предположить относительную независимость содержания имплицитных концепций личности верующего и атеиста и привлекательности этих образов в глазах студентов от субъективного отношения к соответствующим мировоззренческим позициям (Кошелева, Осин, 2012).

В настоящее время появляется множество религиозных организаций. Обывателю бывает трудно разобраться, где религиозная организация, придерживающаяся традиционной для государства и этноса конфессии, а где секта, скрывающаяся под названием религиозной организации. Нахождение в религиозном новообразовании может негативно отразиться на психическом здоровье человека и его отношениях с близкими людьми. В связи с этим актуальными становятся вопросы отношения современного человека к вере, институту церкви, а также личностных предпосылок религиозности.

И.Г. Каргина в своем исследовании религиозной ситуации за последнее десятилетие фиксирует динамику общественного сознания россиян относительно степени их доверия к институту религии. Подавляющее большинство россиян (94 % населения) высказывают «очень хорошее» и просто «хорошее» отношение к православию, к мусульманству – 59 %, к католицизму – 58 %. Верующими себя считают 52 % населения. Рейтинг Церкви как религиозного института по степени доверия на протяжении послед-

них лет в среднем находится на довольно высоком уровне и колеблется около отметки в 37 %, опережая по этому показателю Государственную Думу, МВД, органы государственного управления. Роль Церкви в жизни общества россияне оценивают на уровне 2,8 баллов, исходя из 5-балльной шкалы от «практически никакой» до «очень большой» роли. И здесь Церковь оставляет позади себя Государственную Думу, политические партии и профсоюзы (Каргина, 2004).

Для изучения психологии верующего человека важно определить, какими личностными особенности обладают верующие люди. Так, в исследовании Т. Де Чикко показано, что люди, имеющие высокие показатели по шкале зависимого от других самотолкования, склонны иметь религиозные убеждения, для них имеют особую значимость религиозность и религиозные обычаи. С другой стороны, если верования связаны с чем-то личным, внутренним, то это попадает под определение независимого самотолкования. Независимое Я не связано с религиозными убеждениями, значимостью религии и следованием религиозным обычаям (Чикко, 2007).

В исследовании Флэвила Йикли, которое проводилось в Бостоне в религиозной организации «Церковь Христа», было установлено у 95 % членов секты наблюдалось резкое изменение личности. Он обнаружил, что в секте очень высокий процент личностных изменений, причем с тенденцией к одному типу личности. И чем дольше был «стаж» сектанта, тем больше была вероятность того, что он окажется именно в этой личностной группе. Исследование неопровержимо доказало, что у членов ЦХ меняются именно врожденные, стабильные качества личности, которые в принципе меняться не могут. Это дает сильные личностные психические сдвиги, которые зачастую приводят к серьезным заболеваниям и расстройствам, не говоря уже о том, что создают дополнительные трудности для реабилитации тех членов сект, которые возвращаются к нормальной жизни (Дворкин, 2002).

В связи с недостаточностью данных о психологических особенностях верующих людей (как придерживающихся традиционных религиозных взглядов, так и членов религиозных новообразований) нами было проведено исследование. Объект нашего исследования: личностные особенности и ценностные ориентации верующих людей. Предмет исследования: сравнение личностных особенностей и ценностей верующих и неверующих студентов. Цель исследования: изучить различия в личностных особенностях и ценностных ориентациях верующих студентов и членов религиозной организации в сравнении с группой неверующих студентов.

На основе анализа литературных данных и изучения специфики отдельного религиозного новообразования (религиозная организация евангельских христиан «Новосибирская христианская церковь») нами сформулирована гипотеза о том, что существуют различия между личностными особенностями верующих, неверующих студентов и членов религиозной

организации, а именно: 1) у членов религиозной организации выше значения по шкале «застревающий тип» акцентуации (т.к. члены религиозной организации привержены определенной идее) по сравнению с группой верующих и неверующих людей; 2) для членов религиозной организации менее значима ценность «свобода», по сравнению с верующими людьми, т.к. они добровольно следуют ограничениям, которые существуют в религиозной организации; 3) для верующих людей более значимыми являются внешние признаки религиозности, по сравнению с членами религиозной организации (так как для членов религиозной организации важна вера, а не какие-либо внешние проявления веры).

Выборку исследования составили 85 человек (из них девушек – 70 %, юношей – 30 %), в возрасте от 18 до 26 лет. Выборку составили 2 группы: 1) студенты технических, экономических и гуманитарных специальностей (69 человек); из них 58 % считают себя верующими, а 42 % относят себя к неверующим людям, в возрасте от 18 до 20 лет; 2) члены религиозной организации евангельских христиан «Новосибирская христианская церковь» (16 человек) в возрасте от 19 до 26 лет.

Методики исследования: характерологический опросник К. Леонгарда; методика смысложизненных ориентаций (СЖО) Д.А. Леонтьева; методика диагностики системы ценностных ориентаций личности Ф.Б. Фанталовой; методика на религиозность Ю.В. Щербатых; авторская анкета (направлена на изучение отношения к религии). Методами обработки данных стали контент-анализ и методы математической статистики (критерий углового преобразования Фишера и критерий ранговой корреляции Rs-Спирмена).

Результаты исследования. При сравнении личностных особенностей верующих студентов и членов религиозной организации статистически выявлено, что у верующих студентов выше значение по шкалам: «тревожный тип» акцентуации (ритуалы, связанные с религией помогают снизить тревожность); «циклотимный тип» акцентуации (так как для членов религиозной организации не характерна частая смена настроения, из-за правил, которые они соблюдают); «внешние признаки религиозности» (так как члены религиозной организации не поклоняются иконам, не носят кресты и т.д., а в православном христианстве принято носить крестики и соблюдать ритуалы); «локус контроля – Я», так как у верующих студентов есть свобода выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями, в отличие от членов религиозной организации, для которых не важны цели, связанные с получением прибыли, либо статуса. Установлено, что чем дольше человек пребывает в религиозной организации, тем менее значима для него свобода и тем более важной становится религия как образец моральных норм поведения.

Дополнительными результатами исследования стало то, что нами были изучены причины, по которым студенты и члены религиозной орга-

низации верят в Бога: 1) членами религиозной организации были названы следующие причины веры в Бога: важна вера в Бога и отношения с Богом (38%); узнавание (поиск) Бога и поиск истины (31%); получение спасения и помощь в этом другим (19%); влияние родителей и поиск семьи Бога (13%); 2) верующими студентами были названы следующие причины веры в Бога: влияние родителей и близких (38%); чувство принадлежности к своей родной земле (этносу) (15%); вера в Бога и в то, что Бог помогает (15%); крещение (13%); исполнение ритуалов, традиций (10%). 10 % студентов, относящих себя к верующим, не смогли дать четкий ответ на вопрос о причинах веры в Бога.

Выводы. При сравнении групп верующих, неверующих студентов и членов религиозной организации между собой нами было обнаружено, что по большему количеству параметров обнаружены различия между группой членов религиозной организации и группами верующих и неверующих студентов, в то время как между верующими и неверующими студентами значимых различий по большинству признаков не обнаружено.

Гипотезы о наличии различий по шкале «Застревающий тип» акцентуации и по ценности «свобода» между членами религиозной организаций и верующими и неверующими студентами не были подтверждены, однако было установлено, что чем дольше человек пребывает в религиозной организации, тем менее значима свобода для члена религиозной организации и тем более важной для него становится религия как образец моральных норм поведения. Гипотеза о том, что для верующих людей более значимыми являются внешние признаки религиозности, по сравнению с членами религиозной организации (так как для членов религиозной организации важна вера, а не какие-либо внешние проявления веры), была подтверждена. Нами были изучены причины веры в Бога верующих людей и членов религиозной организации. Из результатов можно увидеть, что для членов религиозной организации характерно более осознанное понимание своей веры. Несмотря на то, что причины веры в Бога различны для членов религиозной организации и верующих студентов, можно констатировать, что в обеих группах влияние родителей имеет место при выборе вероисповедания.

Литература

Дворкин А.Л. Сектоведение. Тоталитарные секты. Опыт систематического исследования Н. Новгород: Издательство братства во имя св. князя Александра Невского, 2002.

Каргина И.Г. Самоидентификация верующих: социальная мотивация. (По материалам социологического исследования «Почему я не в церкви?») // Социологические исследования. 2004. – №1.

Кошелева Н.В, Осин Е.Н. Имплицитные представления студентов об атеистах и верующих людях // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2012. – №1. – С.135-143.

Малявина С.С. Особенности ценностного отношения к религиозной культуре в среде современной молодежи (кросс-культурное исследование) // Известия Уральского федерального университета. Серия 1. Проблемы образования, науки и культуры. 2012. – №2. – С.91-99.

Чикко Т. де. Найти Я в психологии, духовности и религии // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2007.– №4. – С.46-52.

ТРИ ИЗМЕРЕНИЯ ПСИХОЛОГИИ МОРАЛЬНЫХ ЧУВСТВ

Дьяконов Г.В.
Башкирский государственный педагогический университет, им. М. Акмуллы, Уфа, Россия

В статье обосновывается необходимость духовно-онтологического подхода к таким моральным чувствам как стыд, вина и совесть. Исходя из идей отечественных мыслителей и психологов, теоретически формулируется возможность интерсубъектно-диалогического понимания моральных чувств. На основе концепции трех парадигм (измерений) психологического исследования строится методика эмпирического исследования стыда, вины и совести. Эмпирическое исследование феноменологии моральных чувств дает основания рассматривать стыд, вину и совесть как моральные феномены трех измерений (и уровней): объектного, субъектного и интерсубъектного.

Ключевые слова: моральные чувства, стыд, вина, совесть, диалог, парадигма.

THREE DIMENSIONS OF PSYCHOLOGY OF MORAL FEELINGS

Diakonov G.V.
The Bashkir state pedagogical university the name of M. Акmulla, Ufa, Russia

The necessity of the spiritually-ontological approach to such moral feelings as shame, guilt and conscience is grounded in the article. Coming from the ideas of Russian thinkers and psychologists, possibility of the intersubject-dialogical understanding of the moral feelings is formulated in theory. On the basis of conception of three paradigms (dimensions) of psychological research, methodology of empirical research of shame, guilt and conscience is built. Empiric research of phenomenology of the moral feelings gives grounds to examine shame, guilt and conscience as the moral phenomena of three dimensions (and levels): objective, subjective and intersubjective.

Keywords: moral feelings, shame, guilt, conscience, dialogue, paradigm.

Актуальной сферой психологических исследований является психология моральных чувств – стыда, вины, совести, – которая имеет определенные традиции исследования в мировой психологии. Во многих зарубежных исследованиях психология моральных чувств трактуется, прежде всего, с рациоэмпирических позиций (например, у З. Фрейда, необихевиористов, когнитивистов и др.). Однако, на наш взгляд, логика и методология рациоэмпирической парадигмы недостаточно раскрывают духовно-онтологическое измерение моральных чувств. Вследствие этого в теоретическом исследовании данной научной проблемы мы обратились к идеям и методологии диалогического подхода, основания которого мы находим в трудах отечественных мыслителей и ученых: М.М. Бахтина (Бахтин, 1979), С.Л. Франка (Франк, 1992), С.Л. Рубинштейна (Рубинштейн, 1976), В.С. Библера (Библер, 1991), Т.А. Флоренской (Флоренская, 2001), Г.А. Ковалева (Ковалев, 1991) и др.

В отечественной психологии диалогический подход к моральным чувствам одной из первых был осуществлен Т.А.Флоренской (Флоренская, 2001), которая пришла к убеждению, что совесть является центральным моментом духовного развития человека и, в частности, катарсиса личности как механизма личностных изменений. Т.А.Флоренская (Флоренская, 2001) подчеркнула, что совесть надо понимать не в логике «вещного» отношения к человеку (например, как в концепции бихевиористской «интериоризации»), когда она предстает как разнообразные действия над личностью как объектом, а как орган духовного общения человека с другими людьми, важным психологическим механизмом которого являются сочувствие и сопереживание.

Развивая субъективно-антропологический подход, российские психологи В.И.Слободчиков и Е.И.Исаев (Слободчиков, Исаев, 1995) рассматривают стыд как внешнюю монологическую инстанцию, регулирующую поверхностный слой социальных отношений, а совесть как внутреннюю диалогическую инстанцию, обеспечивающую подлинное приобщение и сопричастность к универсальному бытию, как высший нравственный регулятор поведения человека. Совесть – это нравственный центр индивидуальности, а сама индивидуальность понимается как «внутренний диалог человека с самим собой, выход в уникальную подлинность самого себя».

В теоретическом и эмпирическом исследовании интерсубъектно-онтологической природы нравственно-моральных явлений мы обращаемся к концепции Г.А.Ковалева о трех стратегиях-парадигмах (объектной, субъектной и интерсубъектной) психологического исследования (Ковалев, 1991).

Исходя из этого, мы выдвигаем гипотезу о том, что природа базовых моральных чувств – стыда, вины и совести – может быть рассмотрена в ло-

гике данных трех парадигм, т.е., феноменология стыда описывается прежде всего в логике объектной парадигмы, феноменология вины раскрывается с точки зрения субъектной парадигмы, а феноменология совести – в горизонте интерсубъектно-диалогической парадигмы.

В настоящей работе рассматриваются результаты комплексного социально-диалогического исследования психологии моральных чувств современной молодежи, в котором приняли участие студенты кировоградских вузов (по 50 человек с исторического, психологического факультетов и факультета физвоспитания – всего 150 испытуемых).

В нашем исследовании изучались следующие аспекты психологии моральных чувств – стыда, застенчивости, вины и совести: общее значение моральных чувств, половозрастные особенности моральных чувств; субъективные факторы (причины, источники, уровень осознанности); дифференциация и идентификация моральных чувств; выявление уровней морального сознания; феноменология моральных чувств; структурно-компонентный состав моральных чувств; социально-историческое содержание моральных представлений. В комплексном исследовании мы применяли разнообразные диалогические методы, а в настоящей работе мы рассматриваем эмпирические результаты социально-психологического анкетирования (построенного в соответствии с диалогической методологией). Исследование значения различных моральных чувств для наших испытуемых заключалось в выяснении общеэкзистенциальной и реально-прагматической значимости моральных чувств.

Ответы испытуемых свидетельствуют об уникальном статусе чувства совести в сфере моральных чувств, поскольку оценки внешней (для других людей) и внутренней (для себя) значимости совести более чем в три раза превышают значимость остальных моральных чувств (стыда, застенчивости и вины). На наш взгляд, эти результаты подтверждают предположение о том, что в сфере моральных чувств можно выделить духовно-диалогическую, личностно-смысловую плоскость моральных чувств (воплощенную прежде всего в чувстве совести) и монологическую (рационально-конвенциональную, утилитарно-прагматическую) плоскость моральных чувств (связанную с чувствами стыда, вины и застенчивости).

Выявление реальной и идеальной представленности моральных чувств в собственной жизни и жизни других людей показало следующее. Выясняется, что высокая оценка уникальной значимости чувства совести полностью согласуется с таким же высоким желанием наших респондентов видеть это чувство в поведении других людей (84%). Характеризуя реальную представленность моральных чувств в поведении людей, испытуемые считают, что стыд, застенчивость и вина проявляются примерно одинаково (на уровне 23-26%), а совесть проявляется несколько чаще (32,7%), но, конечно, значительно ниже идеально-желаемого уровня. Оценивая представленность моральных чувств в своем реальном поведении и жизни,

испытуемые обнаруживают картину, промежуточную между их завышенными идеально-желаемыми моральными потребностями и достаточно сбалансированной структурой моральных чувств в реальном поведении и жизни окружающих людей. Испытуемые полагают, что совесть проявляется в их реальном поведении (49,3%) и в их идеальных моральных потребностях 53,3%) гораздо чаще, чем реальные вина и стыд (18,7% и 8,7%) и идеально-желаемые вина и стыд (4,0% и 2,7%). Уровень застенчивости в реальном поведении наших испытуемых (28,7%) и в их образе идеально-желаемого поведения других людей (14,0%), более высокий чем уровни реальных собственных и идеально-желаемых чувств вины и стыда других людей. В целом можно сказать, что наши респонденты идентифицируют себя с культурой «совести и застенчивости», чем «стыда» и/или «вины».

Выяснение понимания нашими респондентами психологического содержания каждого морального чувства, т.е. понятийно-когнитивной идентификации-дифференциации моральных чувств, производилось с помощью шести вопросов, где испытуемые должны были определить, являются ли для них различные пары чувств «одними и теми же», «близкими» или «различными понятиями». Главная тенденция ответов испытуемых состоит в том, что половина опрошенных считают чувства стыда, вины и совести «близкими» или тождественными». Чувство застенчивости имеет особый статус, поскольку половине испытуемых оно представляется тождественно-близким чувству стыда, но большинство респондентов находят, что понятие застенчивости резко отличается от вины (84%) и совести (74,7%).

Открытые нами особенности понимания моральных чувств отличаются от того, которое существует в мировой психологии, однако, они свидетельствуют не о «неправильности» или «неразвитости» представлений о моральных чувствах наших респондентов, а об особом характере социоморальных чувств и представлений, присущих отечественной моральной психокультуре.

В исследовании половозрастных особенностей моральных чувств мы выделяли две глобальные категории возраста – детей и взрослых. Изучение представлений респондентов о зависимости частоты проявления и глубины и силы переживания моральных чувств от пола и возраста показало следующее. Стыд чаще всего бывает у девочек (70,0%) и значительно меньше у мальчиков (19,3%) и женщин (15,3%); реже всего он проявляется у мужчин (8,0%). Особенно глубоко и сильно стыд переживается девочками (60%) и женщинами (24%), значительно меньше – мальчиками (10,7%) и мужчинами (6,7%). Таким образом, в понимании наших респондентов стыд предстает как чувство «детское» и «женское», по сути дела, как чувство, присущее прежде всего девочкам (т.е. как «девчачье», «девичье» чувство). Частота проявления застенчивости очень высока у девочек (70,7%), у мальчиков она ниже почти в три раза (26,7%), но возрастает почти в полтора раза в сравнении с частотой проявления стыда (19,3%), а у взрослых

застенчивость становится еще меньшей, чем стыд – причем у женщин (7,3%) она даже несколько слабее, чем у мужчин (8,7%), что снова подтверждает близость чувств застенчивости и стыда.

Частота проявления чувства вины наиболее высока у мужчин (48,7%) и женщин (35,3%) и почти в три раза меньше у мальчиков (18,7%) и женщин (11,3%). Глубина и сила переживания чувства вины больше всего у мужчин (35,3%) и женщин (32,0%) и вдвое-втрое она ниже у девочек (17,3%) и мальчиков (12,7%). Исходя из этого, чувство вины предстает скорее как «мужское и взрослое», нежели «детское» и/или «женское». В полученных фактах мы видим соответствие природы чувства вины, основанного на причинно-следственном мышлении, рационально-логической природе мужского мышления (лево-полушарного).

Результаты анкетирования говорят о том, что совесть чаще всего проявляется у женщин (55,3%) и мужчин (30,0%) и почти ровно вдвое реже – у девочек (25,3%) и мальчиков (15,3%). Наиболее глубоко и сильно чувство совести переживают женщины (40%) и мужчины (24%) и заметно меньше – девочки и мальчики (20,7% и 11,3%). Таким образом, наши испытуемые понимают совесть скорее как чувство «женское и взрослое», нежели «мужское» и/или «детское».

Для изучения социально-исторической структуры моральных чувств испытуемым был предложен вопрос «Какие чувства стали больше проявляться в наше время в сравнении с тем, как это было 25 - 30 лет назад?», а в перечень вариантов ответа на вопрос мы включили 42 наименования чувств: 21 позитивное, 11 негативных и 10 амбивалентных. В результате ответов испытуемых больше всего выборов получили негативные и амбивалентные чувства и характеристики: беспредел – 57, равнодушие – 56, агрессия – 48, эгоизм – 42, зависть – 38, ложь и обман – 35, злость – 34, балдеж – 34, деловитость- 34, тревожность – 33, риск – 27, пассивность – 25, зависимость - 23, депрессия – 20, растерянность – 16.

Таким образом, среди первых 15 характеристик социоморальных чувств современной жизни полностью отсутствуют гуманистические ценности (духовности, искренности, культуры, совести, добра и др.), а доминируют радикально негативные либо «тяжелые» амбивалентные чувства. Несмотря на то, что в перечне чувств и качеств количество позитивных моральных чувств и гуманистических ценностей в два раза превышало количество негативных и асоциальных характеристик, подавляющий выбор был сделан отвечавшими в пользу последних. Это свидетельствует о том, что такой выбор был далеко не случайным, а глубоко осознанным и выражающим подлинное видение и понимание респондентами современной социоморальной действительности. Наши респонденты однозначно оценивают социоморальную атмосферу нашего времени как тотально негативную в сравнении с той, которая была в обществе 25-30 лет назад и это тяжелое состояние нравственно-морального сознания молодежи свидетель-

ствует о запредельном (по сути дела, о «беспредельном») кризисе современной социоморальной действительности, о болезненном неприятии агрессивно-эгоистической психокультуры, которая пропагандируется СМИ и глубоко противоречит традиционной моральной культуре нашей страны. Восприятие нашими респондентами – молодежью, студентами – современных социоморальных процессов свидетельствует о том, что они весьма чувствительны к тому, как агрессивно и катастрофически разрушаются национально-культурные традиции народа, как необратимо деформируется и негативно мутирует нравственно-генетический код отечественной моральной культуры.

Полученные нами эмпирические данные носят предварительный, сигнализирующий характер, но совершенно очевидно, что глубокое исследование современной психологии моральных чувств должно стать одной из актуальных проблем психологии и социально-гуманитарной науки.

Литература

Бахтин М.М. Проблемы поэтики Достоевского. М.: Советская Россия, 1979.

Библер В.С. От наукоучения - к логике культуры: Два философских введения в двадцать первый век. М.: Изд. полит. литературы, 1991.

Ковалев Г.А. Психологическое воздействие: теория, методология, практика. Автореф. дисс… д. психол. н. М.: Изд-во НИИ ОПП АПН СССР, 1991.

Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1976.

Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Психология человека. Введение в психологию субъективности. М.: Школа-Пресс, 1995.

Флоренская Т.А. Диалог в практической психологии: наука о душе. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001.

Франк С.Л. Духовные основы общества. М.: Республика, 1992.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ БРАКОМ КАК ПОЗИТИВНОЕ ЛИЧНОСТНОЕ КАЧЕСТВО

Елшанский С.П., Ануфриев А.Ф., Камалетдинова З.Ф., Сапарин О.Е., Семенов Д.В.

Московский педагогический государственный университет, Россия

В статье представлены результаты исследования взаимосвязей позитивных личностных качеств с семейным положением человека, со степенью удовлетворенности браком и стажем брака. Сделан вывод, что удовлетворенность браком взаимосвязана с большинством позитивных личностных свойств и является общим фактором позитивности.

Ключевые слова: удовлетворенность браком, позитивная психология, благополучие, счастье, надежда, благодарность, эмоциональная зрелость, личностный рост, смысл жизни.

MARITAL SATISFACTION AS A POSITIVE PERSONAL QUALITY

Yelshansky S.P., Anufriev A.F., Kamaletdinova Z.F., Saparin O.E., Semyonov D.V.
Moscow State Pedagogical University, Russia

The article presents the research results of positive relationships personal qualities to marital status of a person, with the degree of marriage satisfaction and experience of marriage. It is concluded that marital satisfaction correlated with the most positive personal characteristics and a common factor positivity.

Keywords: marital satisfaction, positive psychology, wellbeing, happiness, hope, gratitude, emotional maturity, personal growth, sense of life.

На материале 350 человек в возрасте от 17 до 66 лет (средний возраст 26,7±0,48 года), 90 мужчин и 260 женщин (испытуемыми выступали студенты и преподаватели МГГУ им. М.А. Шолохова, а также студенты других вузов г. Москвы и работники предприятий г. Москвы различного профиля) был проведен анализ взаимосвязей позитивных личностных качеств с семейным положением человека, со степенью удовлетворенности браком и стажем брака, при этом корреляции для последних двух параметров оценивались на выборке состоящих в официальном браке испытуемых (всего 106 человек, в возрасте от 18 до 64 лет, средний возраст 32,27±1,02 года, 23 мужчины и 83 женщины).

Применялись психодиагностические методики для измерения уровня удовлетворенности браком (Алешина и др., 1987) и различных позитивных личностных параметров (адаптация тестов для измерения этих параметров проведена авторами этой статьи) (Елшанский и др., 2014; Елшанский и др., 2015; Елшанский и др., 2016). Удовлетворенность браком оценивалась с помощью теста Ю.Е. Алешиной и др. (Алешина и др., 1987). Для измерения позитивных личностных параметров применялись следующие методики: тест на уровень субъективного благополучия С. Любомирски и Х. Леппер; тест на субъективное счастье М. Фордайса; тест на субъективный уровень надежды Ч.Р. Снайдера (шкала надежды); тест на степень развитости чувства благодарности (М.Е. Маккалах и др.); тест на уровень эмоциональной зрелости М. Аткинсона; тест на уровень способности к осознанию настоящего (текущего) момента М. Аткинсона (эмоциональная зрелость и эта способность рассматриваются М. Аткинсоном как факторы «истинного счастья»); тест на степень удовлетворенности жизнью (Е. Дайнер и др.); тест на уровень инициативы к личностному росту К. Робичек; тест на сте-

пень выраженности склонности к любопытству и исследованию (Т.Б. Кашдан и др.); тест на уровень мотивации к поиску смысла жизни и осознания этого смысла (М.Ф. Стегер и др.). Дополнительно анализировались корреляции с противопоставленным позитивным личностным качествам параметром – уровнем депрессии по А. Беку (Beck 1961). Использовались методы корреляционного анализа. Статистические расчеты проводились с применением программы Statistica 6. Распределения результатов по большинству исследовавшихся параметров не были нормальными (критерий Шапиро-Вилка для p на уровне 0,05), поэтому предпочтение при статистической обработке отдавалось непараметрическим методам, в частности, методу корреляционного анализа по Спирмену. Вероятность ошибки (p) принималась равной 0,05.

В результате исследования обнаружено, что семейное положение и стаж брака с позитивными качествами практически не связаны (не обнаруживают корреляций с ними). Хотя для показателя стажа брака была обнаружена одна значимая корреляция – обнаружено, что чем дольше человек состоит в браке, тем меньше он склонен к любопытству и исследованию. Уровень удовлетворенности браком положительно коррелирует с большинством исследовавшихся позитивных личностных качеств (уровнем субъективного благополучия по С. Любомирски и Х. Леппер; уровнем субъективного счастья по М. Фордайсу, а также с количеством времени, которое человек ощущает себя счастливым (также по тесту М. Фордайса); уровнем надежды по Ч.Р. Снайдеру; степенью развитости чувства благодарности (по М.Е. Маккалах и др.); уровнем эмоциональной зрелости по М. Аткинсону; уровнем способности к осознанию настоящего (текущего) момента по М. Аткинсону (т.е. удовлетворенные браком люди показывают более высокий вровень «истинного» счастья по М. Аткинсону как); степенью удовлетворенности жизнью (Е. Дайнер и др.); с уровнем мотивации к поиску смысла жизни (по М.Ф. Стегер и др.) – в первую очередь с показателем наличия смысла жизни. Также удовлетворенность браком отрицательно коррелирует с показателем депрессии по А. Беку, противопоставлена депрессии. С уровнем инициативы к личностному росту по К. Робичек и со степенью выраженности склонности к любопытству и исследованию (по Т.Б. Кашдан и др.) удовлетворенность браком не коррелирует. При этом наибольший уровень взаимосвязи удовлетворенность браком обнаруживает с такими качествами, как ощущение себя счастливым, ощущение себя благополучным и эмоциональной зрелостью. Можно предположить, что к счастливому браку максимально готовы именно положительно настроенные, счастливые и благополучные взрослые люди. Поэтому им и удается счастливый брак, который вызывает у них чувство удовлетворенности им.

Таким образом, удовлетворенность браком, как взаимосвязанный с большинством позитивных личностных свойств параметр, может быть

включена в общий фактор позитивности, отнесена к позитивным личностным качествам, к показателям позитивной психологии.

Литература

Алешина Ю.Е., Гозман Л.Я., Дубовская Е.М. Социально-психологические методы исследования супружеских отношений // Спецпрактикум по социальной психологии. М.: МГУ, 1987.

Елшанский С.П., Ануфриев А.Ф., Камалетдинова З.Ф., Сапарин О.Е., Семенов Д.В. Некоторые психометрические показатели русскоязычной версии эмоционального теста М. Фордайса // Психология, социология и педагогика. 2014а. – № 7 (34). – С. 56-60.

Елшанский С.П., Ануфриев А.Ф., Камалетдинова З.Ф., Сапарин О.Е., Семенов Д.В. Некоторые психометрические показатели русскоязычного варианта шкалы субъективного счастья С. Любомирски и Х. Леппер // Гуманитарные научные исследования. 2014б. – № 7 (35). – С. 136-139.

Елшанский С.П., Ануфриев А.Ф., Камалетдинова З.Ф., Сапарин О.Е., Семенов Д.В. Русскоязычная версия шкалы надежды Ч.Р. Снайдера // Современные научные исследования и инновации. 2014в. – № 7 (39). – С. 245-248.

Елшанский С.П., Ануфриев А.Ф., Камалетдинова З.Ф., Сапарин О.Е., Семенов Д.В. Психометрические показатели русскоязычной версии шкалы надежды Ч.Р. Снайдера // Современные научные исследования и инновации. 2014г.– № 9-2 (41). – С. 92-98.

Елшанский С.П., Ануфриев А.Ф., Камалетдинова З.Ф., Сапарин О.Е., Семенов Д.В. Психометрические показатели русскоязычной версии Шкалы удовлетворенности жизнью // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2015а.– № 9 (53). – С. 444-458.

Елшанский С.П., Ануфриев А.Ф., Камалетдинова З.Ф., Сапарин О.Е., Семенов Д.В. Психометрические показатели русскоязычной версии шкалы эмоциональной зрелости М. Аткинсона // Современные научные исследования и инновации. 2015б.– № 10 (54). – С. 547-558.

Елшанский С.П., Ануфриев А.Ф., Камалетдинова З.Ф., Сапарин О.Е., Семенов Д.В. Психометрические показатели русскоязычной версии теста «Опросник смысла жизни» (MLQ) // Психология, социология и педагогика. 2015в. – № 10 (49). – С. 85-96.

Елшанский С.П., Ануфриев А.Ф., Камалетдинова З.Ф., Сапарин О.Е., Семенов Д.В. Психометрические показатели русскоязычной версии шкалы чувства благодарности // Теоретическая и экспериментальная психология. 2015. – № 3. – С. 23-30.

Елшанский С.П., Ануфриев А.Ф., Камалетдинова З.Ф., Сапарин О.Е., Семенов Д.В. Некоторые психометрические показатели русскоязычной версии Шкалы удовлетворенности жизнью // Гуманитарные научные исследования. 2015д. – № 10 (50). – С. 154-161.

Елшанский С.П., Ануфриев А.Ф., Камалетдинова З.Ф., Сапарин О.Е., Семенов Д.В. Ретестовая надежность шкалы депрессии А. Бека. // Всероссийская научно-практическая междисциплинарная конференция с международным участием «Реабилитация и профилактика – 2015» (в медицине и психологии), 14-16 октября 2015 г. Сборник тезисов. М.: Первый МГМУ им. М.И. Сеченова, 2015е. – С. 76-77.

*Елшанский С.П., Ануфриев А.Ф., Камалетдинова З.Ф., Сапарин О.Е., Семенов Д.В.*Психометрические показатели русскоязычной версии шкалы осознания настоящего (текущего) момента М. Аткинсона // Alma Mater. 2016. – №3. – С.43-49.

Beck A.T., Ward C.H., Mendelson M., Mock J., Erbaugh J. An inventory for measuring depression // Arch. Gen. Psychiatry. 1961. – June. 4 (6. – 561-71.

www.psycabi.net/testy/592-shkala-test-oprosnik-depressii-beka-ognitivnaya-terapiya-beka-ili-kak-vyjti-iz-depressii

ОСОБЕННОСТИ ОБЩЕНИЯ У МУЖЧИН И ЖЕНЩИН В БРАКЕ НА ПРИМЕРЕ РУССКИХ И ТУРЕЦКИХ СЕМЕЙ

Жатько Е.В., Таныk Н.С.
Московский гуманитарный университет, Россия

В работе представлены результаты теоретического исследования особенностей общения супругов, принадлежащих к разным этническим группам. Результаты данной работы свидетельствуют о том, что супруги в русских и турецких семьях по-разному выстраивают общение друг с другом. Это обосновывается тем, что национальные традиции, культура и менталитет играют важную роль и влияют на процессе социализации и формирование межличностного общения в семье.

Ключевые слова: особенности общения, русские и турецкие семьи, супруги, мужчины, женщины, этнические группы.

SPECIALITIES IN COMMUNICATIONS BETWEEN SPOUSES BY EXAMPLES OF RUSSIAN AND TURKISH FAMILIES

Zhatko E., Tanic N.
Moscow University for the Humanities, Russia

The paper presents the results of theoretical research of peculiarities of communication of spouses from different ethnic groups. The results of this work indicate that spouses in Russian and Turkish families build communication with each other in different ways. The rationale is that national traditions, culture and mentality play an important role and affect the socialization process and interpersonal communication in the family.

Keywords: peculiarities of communication, Russian and Turkish family, spouses, men, women, ethnic groups.

Изучение взаимодействия супругов, семейного общения и отношений, на данный момент является важной задачей психологии, в частности психологии семьи. Выявление особенностей общения между супругами является необходимым и важным, как для научной работы, так и для практической деятельности в семейной психологии. Вопросы психологии межличностного взаимодействия в психологической литературе освящались такими отечественными авторами как В. И. Мясищев, Н. Н. Обозов, Т. В. Сенько, Е. О. Смирнова и другие (Мясищев 2005; Обозов 1990; Сенько 1998; Смирнова 1994). Они утверждали, что важная роль в семейных взаимоотношениях уделяется особенностям коммуникации.

Интересная точка зрения на проблему взаимодействия супругов представлена у Л.Л. Баз (Баз, 1995). В своем исследовании она исходила из того, что связующим звеном внутрисемейных отношений и взаимодействий, является процесс коммуникации. Обмен информацией в браке, который необходим для успешного взаимодействия, происходит в процессе совместной деятельности супругов. Л. Л. Баз считает, что коммуникация является неотъемлемой частью взаимодействия супругов и предлагает оценивать эффективность по пяти параметрам: доминантность в отношениях, конфликт, аффект, ясность коммуникации, эффективность коммуникации.

Основываясь на работах В.Сатир, можно сказать, что супружеское взаимодействие - это система связей, контактов, коммуникаций межличностных отношений и эмоциональных оценок этих отношений. И в процессе супружеского взаимодействия вырабатывается определенная позиция, мироощущение, что позволяет супругам выстраивать свои собственные модели взаимодействия. (Сатир, 1992).

Российские исследования в области структуры, особенностей семейного уклада жизни, функций и ролевых систем отношений внутри семьи, многогранны и интересны, и во многом отражают ситуацию в семьях современного мира. Но стоит заметить и существенные различия в семьях других стран. Особенно стран с иной культурой и иным вероисповеданием, таких как Турция.

Среди зарубежных авторов, исследовавших семейные общения и психологию семьи, можно выделить Д.М. Кляйн, Дж.М. Уайт, Дж. Фиск, О. Гекче (Кляйн,Уайт, 1996; Фиске, 1996, Гекче, 1997). А также зарубежные социологи, М. Тан, Дж. Рицер, Б. Гекче, А. Айзис и другие (Тан, 1985; Рицер, 1988; Гекче, 1996; Айзис, 1982), которые рассматривают семейное общение, специфику и особенности межличностного семейного общения в психологии.

Как утверждают турецкие исследователи, занимающиеся семейным общением и психологией семьи Б. Гекче, А. Айзис, общение внутри семьи

играет важную роль в процессе социализации человека. И опыт, из своей личной жизни, который вносит каждый член семьи в свою собственную, имеет большое значение для появления и устранения внутри семейных и внутри личностных проблем. А также, непосредственно влияет на всю структуру и особенности общения друг с другом.

По официальным данным социологического исследования, проведенного турецкой газетой «Аргументы и факты», одна из главных особенностей турецкой семьи - сила родственных связей. По данным исследования, это качество присуще практически всем семьям, вне зависимости от количества детей и места жительства. В целом можно сказать то, что семья рождает культуру. Посредством отношений внутри семьи у людей складываются отношения между собой и в обществе. И пока существуют нерушимые идеалы и культ семьи в турецкой культуре, она останется коллективистской.

По мнению турецкого исследователя А. Гергюн-Варан (1997), отношения между членами семьи должны быть активными и рациональными, основанными на взаимопонимании и взаимоуважении, членам семьи нужно ценить друг друга, иметь возможность действовать самостоятельно, зная свои права и обязанности.

Рассматривая внутрисемейные отношения в России и Турции, стоит отметить, что для успешного и гармоничного существования семьи, необходимо выполнение ряда условий: 1) общение между супругами должно быть открытое, построенное на основе взаимопомощи, поддержке и взаимопонимании; 2) родители являются образцом для детей, ибо их поведение копируется детьми. Необходимо уважение к старшему поколению; 3) супругам необходимо поощрять словами действия друг друга и хорошее поведение детей; 4) супруги обязаны реализовать понятие свободы в рамках ответственности, возложенной на каждого из них; 5) супруги должны быть осведомлены о своих обязанностях и выполнять их; 6) воспитывая детей, родители обязаны обращают особое внимание на индивидуальное развитие ребенка, так как они развивают индивидуальную личность; 7) супруги должны проявлять любовь и уважение друг к другу и к детям, тогда дети растут окруженные любовью и уважением; 8) члены семьи поддерживают теплые, дружеские отношения и формируют подобное отношение в своих детях; 9) к детям родители должны испытывать любовь, уважение и чувство гордости; 10) к членам семьи важно выражать сочувствие, уважение и бережное отношение.

Упомянутые выше особенности общения в семье являются показателями хорошего нрава. Большую часть проблем в семье могут решить только отношения, построенные на гармонии. Конечно же, все перечисленные факторы не совместимы с социальной реальностью, так как каждая семья по-своему индивидуальна. Таким образом, можно сказать, что даже если люди живут в одном обществе и разговаривают на одном языке, они в силу

отличий смысловых кодов или в силу различий в культуре испытывают трудности в понимании друг друга, что особенно сказывается в семейных отношениях.

Литература

Баз Л.Л. Способ оценки особенностей взаимодействия в диаде // Психологический журнал. 1995. – №4. – С.26-30.

Мясищев В.Н. Психология отношений. М.: МПСИ, 2005.

Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. К.: Лыбидь, 1990.

Сатир В. Как строить себя и свою семью. М.: Педагогика – Пресс, 1992.

Сенько Т.В. Психология взаимодействия: Часть вторая: Диагностика и коррекция личностного поведения. Мн.: Карандашев, 1998.

Смирнова Е.О. Становление межличностных отношений в раннем онтогенезе // Вопросы психологии. 1994 №6.

Aziz A. Toplumsallaşma ve Kitlesel İletisim. Ankara: AÜ BYYO Yayın No: 2, 1982.

Fiske J. İletisim Calısmalarına Giris, Cev. Suleyman İrvan. Ankara: Ark Yay, 1996.

Gorgun-Varan A. İletisim Sosyolojisi. Ankara: Afsaroglu Matbaası, 1997.

Gokce B. Turkiye'nin Toplumsal Yapısı ve Toplumsal Kurumlar. Ankara: Savas, 1996.

Gokce O. İletisim Bilimine Giris. Ankara: Turhan Kitabevi, 1997.

Klein D.M., White J.M. Family Theories an Introduction. Sage Publications, Thousand Oaks, London, New Delhi, 1996.

Ritzer G. Sociological Theory. Pulished by Alfred A. Knopf. Inc. NY, 1988.

Tan M. Toplumbilimine Giris. Ankara: Ankara Universitesi Yayınları, 1985.

ПОЛОВОЙ ДИМОРФИЗМ И ДИНАМИКА АКТУАЛИЗАЦИИ РЕСУРСОВ

Журавлева Н.И.

ЗАО «ФОДД», Москва. Россия

Исследование поддержано грантом РГНФ № 14-06-00677

Обсуждаются результаты обследования выборок (258 чел.) профессионалов в возрасте от 30 до 62 лет. Изучение связей ресурсов и динамики профессионального становления субъекта (ПСС) показано, что ресурсы, актуализируемые на разных этапах ПСС, изменяют силу влияния и валентность (знак); что актуализация разных ресурсов зависит от индиви-

дуальных особенностей субъекта (пола, возраста, личностных особенностей и др.). Выделены различия между мужчинами и женщинами.

Ключевые слова: мужчины, женщины, субъекты, профессионализм, динамика, ресурсы, интрасубъектные, внесубъектные.

SEXUAL DIMORPHISM AND THE DYNAMICS OF RESOURCES ACTUALIZATION

Guravleva N.I.
ZAO "FODD", Moscow, Russia

The article discusses the results of the survey of professionals (258 pers.) between the ages of 30 to 62 years. The study of relations of resources and dynamics of subjects' professional formation (SPF) indicated that the resources actualized at different stages of the SPF change the power influence and the valence (sign); that the actualization of various resources depends on individual characteristics of subjects (sex, age, personal characteristics etc.). Differences between men and women are marked out.

Keywords: men, women, subjects, professionalism, dynamics, resources, intra-subjective, out-subjective.

Введение. Актуальность темы исследования определяется тем, что радикальные изменения вековых традиций (профессия на всю жизнь, отношения в семье и др.), бурное становление как массовых ценностей самореализации в профессии и др., приводят к спонтанным и намеренным многократным изменениям человеком места работы, вида деятельности на протяжении его трудовой жизни. Проблема профессионального становления субъекта (ПСС), соседствует с вопросами внешних и внутренних ресурсов субъекта, которые влияют и/или обеспечивают успешность его деятельности, обеспечивают полноту самореализации в разных сферах жизнедеятельности (Винокуров, Отюгов, 1997; Водопьянова, Старченкова, 2005; Денисова, 2011; Никифоров, Августова, 2003; Толочек, 2003, Толочек, 2004; Толочек, 2009). Индивидуальные, собственные особенности человека как наиболее признанные, чаще других рассматриваются в качестве «ресурсов», а именно, интрасубъектных ресурсов. Рассматриваемые в данной работе ресурсы понимаются нами как интрасубъектные (присущие субъекту) и внесубъектные условия (то есть внешние, средовые), определяющие успешность профессиональной деятельности субъекта и различающиеся по своему «статусу», по силе воздействия (Денисова, 2011; Журавлева, 2014; Толочек, Денисова, Журавлева, 2011; Толочек, Журавлева, 2015).

Объект, предмет, методы исследования. Объект: профессиональное становление субъекта в профессиях разных типов; предмет: ресурсы профессионального становления на протяжении профессиональной карьеры (в

представлениях субъектов). Цель состояла в изучении связей ресурсов и динамики профессионального становления, отраженных в представлениях субъектов. Гипотезы: 1. Ресурсы, актуализируемые на разных этапах профессионального становления субъекта, могут изменять силу влияния и валентность (знак). 2. Динамика профессионального становления и актуализация разных ресурсов зависит от индивидуальных особенностей субъекта (пола, возраста, личностных особенностей и др.). Методы: беседа, опрос, психодиагностика (методики 16 PF Р.Б.Кеттелла, УСК, К.Томаса, Дж.Фланагана), исследовательская методика - анкета «Динамика профессионального становления субъекта» (Толочек, Денисова, Журавлева, 2011; Толочек, Журавлева, 2015); параметрические методы статистики (t-сравнение, корреляционный, факторный, дискриминантный, множественный регрессионный анализ - МРА).

Анкета включала (наряду с фиксированием пола, возраста, состояния в браке, числа детей, семейного и рабочего стажа, характеристик родительской семьи) оценки: 1) динамики профессионализма в возрасте 20 – 65 лет; 2) «факторов профессионализма» (признание роли внешних условий в становления своего профессионализма) и оценки динамики изменений состояния еще 19 функциональных систем, поддерживающих профессионализм субъекта с 20 до 65 лет (памяти, обучаемости, физической и интеллектуальной работоспособности и др.). Испытуемые оценивали изменения в уровне собственного профессионализма и его поддерживающих систем на протяжении профессиональной карьеры по 9-балльной шкале — от 0 до 8 баллов в пятилетних интервалах в разные периоды карьеры (как прожитые годы, т.е. от 20 лет до актуального возраста субъектов, так и прогнозируемые, ожидаемые изменения в будущем - до 65 лет). Соответственно, мы имели дело с социальными представлениями людей, которые сопоставлялись с их реальными обстоятельствами прошлой и настоящей жизни. Посредством комплекса методов статистики выявлялись связи между составляющими ПСС и выделяемые субъектами значимыми для них условий среды. Валидность и надежность методики была подтверждена в цикле работ.

В 2010—2015 гг. в ситуациях платных форм профессионального обучения (получение второго высшего образования, на семинарах, тренингах) обследовались представители разных профессий в возрасте 30 - 50 лет. На разных этапах было обследовано 258 представителей разных профессий в возрасте от 30 до 62 лет, в том числе: 111 менеджеров частных компаний, 58 частных предпринимателей, 54 бухгалтера. НИР проводилась в два этапа. На первом выявлялись связи оценок респондентов с их личностными, интеллектуальными и социально-демографическими особенностями. Использование комплекса методов статистики показало, что искажающее влияние на оценки актуального возраста субъектов, их личностных и интеллектуальных особенностей слабо. Оценки различались у лиц разного

пола, занимающих разные должности, с разной реализацией в семье. На втором этапе был уменьшен возрастной диапазон респондентов с 31 до 47 лет (M +/- CD); во вторую выборку вошли 147 ч. (мужчины – 51 ч.; женщины – 96 ч.). Для анализа данных использовался множественный регрессионный анализ (МРА). Проводилось несколько серий вычислений (раздельно – для данных, отражающих «внешние условия», т.е., условия социальной среды, и для «внутренних условия» - личностных, интеллектуальных и других особенностей субъектов).

Результаты исследования. Представим уравнения множественного регрессионного анализа (МРА), в которых динамика профессионализма на протяжении профессиональной карьеры (20 – 65 лет) рассматривается как функция, а «внутренние условия» (интрасубъектные ресурсы) – как аргументы.

Женщины:

20 л.= 0,441 Профессиональная компетентность + 0,250 Работоспособность физическая – 0,187 Жизненные кризисы – 0,251

25 л.= 0,557 Профессиональная компетентность - 0,239 Здоровье + 3,041

30 л.= 0,445 Профессиональная компетентность - 0,348 Здоровье + 4,934

35 л.= 0,471 Память произвольная + 2,951

40 л.= 0,983 Память произвольная + 0,741

45 л.= 0,245 Интеллектуальная саморегуляция + 5,390

50 л.= 0,219 Интеллектуальная саморегуляция + 0,137 Обучаемость + 4,860

55 л.= 0,178 Профессиональная компетентность + 0,152 Интеллектуальная саморегуляция + 0,211 Память произвольная + 3,433

60 л.= 0,235 Профессиональная компетентность + 0,211 Обучаемость + 0,256 Физическая саморегуляция + 0,298 Профессиональная интуиция – 0,265 Здоровье + 2,034

65 л.= 0,327 Профессиональная компетентность + 0,246 Память произвольная + 0,314 Профессиональная интуиция + 0,246 Физическая саморегуляция – 0,326 Здоровье – 0,137 Профессиональные деструкции + 1,699

Мужчины:

20 л.= 0,557 Профессиональная компетентность + 0,182 Профессиональные деструкции + 0,225 Цельность интересов – 1,420

25 л.= 0,605 Профессиональная компетентность + 0,813

30 л.= 0,621 Профессиональная компетентность + 1,235

35 л.= 0,400 Профессиональная компетентность + 0,342 Обучаемость + 0,863

40 л.= 0,329 Профессиональная интуиция + 0,279 Широта интересов + 2,316

45 л.= 0,464 Профессиональная компетентность + 3,337

50 л.= 0,313 Профессиональная компетентность + 0,247 Общительность + 3,027

55 л.= 0,250 Профессиональная компетентность + 0,202 Профессиональная интуиция + 3,887

60 л.= 0,318 Профессиональная компетентность + 0,019 Интеллектуальная саморегуляция + 3,930

65 л.= 0,379 Профессиональная компетентность + 0,238 Работоспособность физическая + 2,860

Представим уравнения множественного регрессионного анализа (МРА), в которых динамика профессионализма на протяжении профессиональной карьеры (20 – 65

лет) рассматривается как функция, а «внешние условия» (внесубъектные ресурсы) – как аргументы.

Женщины:

20 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение

25 л.= 0,402 Место рождения + 4,209

30 л.= 0,308 Место рождения + 4,209

35 л.= 0,207 Место рождения + 0,148 Роль руководителей – 0,099 Роль супругов + 5,023

40 л.= 0,614 Роль детей – 0,448 Роль супругов + 7,282

45 л.= 0,093 Роль руководителей + 6,549

50 л.= 0,503 Воспитание в полной семье + 0,098 Роль религии + 6,467

55 л.= 0,129 Роль матери + 0,142 Роль религии + 5,811

60 л.= 0,118 Роль матери + 0,233 Роль религии – 0,103 Роль друзей + 5,577

65 л.= 0,167 Роль матери + 0,250 Роль религии – 0,208 Роль друзей + 0, 150 Роль родственников +4,617

Мужчины:

20 л.= 1, 285 Брак + 0,502 Дети + 0,288 Роль матери - 0,678

25 л.= 0,342 Дети + 0,250 Роль детей + 0,525 Место рождения + 0,446 Образование

матери - 0,715 Образование отца + 4,237

30 л.= 1, 687 Брак + 0,169 Место рождения + 0,169 Роль супруги - 0,331 Образование отца + 2,843

35 л.= 1,188 Брак + 0,307 Место рождения + 0,139 Роль супруги +3,500

40 л.= 0,642 Дети – 0,154 Роль руководителей + 6,107

45 л.= 1,188 Брак + 5,692

50 л.= 0,205 Роль родственников - 0,079 Роль отца + 6,892

55 л.= 0,146 Роль родственников + 6,782

60 л.= 0,181 Должность матери - 0,108 Роль детей – 1,16 Рождение в полной семье + 7,714

65 л.= - 0,175 Роль детей - 0,274 Место рождения + 7,402

Обсуждение результатов и выводы. Использование комплекса методов статистики показало, что имеют место множество различий (в т.ч. – достигающих уровня статистической значимости) между мужчинами и женщинами. Мужчины чаще были выходцами из небольших населенных пунктов, чаще воспитывались в неполных семьях, образование и должности их родителей были ниже, чем у женщин; мужчины отличались большей социальной и географической мобильностью, чем женщины. До 50 лет включительно оценки своего профессионализма экспертами-женщинами выше, чем экспертами мужчинами. После 50 лет у женщин уровень профессионализма монотонно снижается; у мужчин инволюция начинается с рубежа 55 лет. Различаются группы и по динамике профессиональных деструкций и деформаций.

Наиболее важные из обсуждаемых здесь вопросов – спектры «внутренних условий» и «внешних условий» профессионалов, актуализируемых ими как интрасубъектные и как внесубъектные ресурсы. Они различны. Мужчины и женщины обращаются к разным интрасубъектным и внесубъектным ресурсам; на разных этапах карьеры «внутренние» и «внешние ус-

ловия» имеют разную значимость – силу и валентность; большая полнота их использования сочетается с большей успешностью в работе (вертикальная карьера, управленческий опыт) и реализацией в семье (состояние в браке, рождение детей, продолжительный стаж семейной жизни).

На основании результатов исследования содержательно феномен «ресурсы» можно определять как избирательно актуализируемые условия внутренней и внешней среды субъекта, изменяющие силу влияния и валентность (знак), определяющие социальную успешность субъекта выше «среднего» (выше среднестатистической). Ресурсы как психологический феномен характеризуют следующие особенности: 1) Периодическая актуализация. 2) Изменение степени влияния на критерии в разном возрасте. 3) Изменение валентности, знака влияния. 4) Специфическая актуализация (в зависимости от гендера, возраста, социальной микро- и мезосреды). 5) Опережающее по времени влияние отдельных ресурсов. 6) Отставленное по времени влияние других ресурсов. 7) Ресурсы могут вызывать разные эффекты в зависимости от степени их актуализации, значимости для человека, степени их субъективной выраженности; позитивные и нежелательные эффекты находятся в зависимости от диапазона актуализации ресурсов (как проявление их системных свойств).

Литература

Винокуров Л.В., Отюгов А.А. Особенности российской культуры и проблема управления персоналом // Актуальные проблемы управления персоналом. СПб.: Делком, 1997. – С.152-157.

Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2005.

Денисова В.Г. Макроциклы, мезоциклы и детерминанты профессиональной эволюции субъекта в социономических профессиях // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г.Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2011. – № 2. – С.94-99.

Журавлева Н.И. Роль представлений о внесубъектных и интрасубъектных ресурсов в становлении профессионала. Автореф. дисс... к.психол.н. М., 2014.

Никифоров Г.С., Августова Л.И. Психология профессионального здоровья // Психология здоровья / под ред. Г.С.Никифорова. СПб.: Питер, 2003. – С.481-507.

Поваренков Ю.П. Психология профессионального становления личности. Саратов: Изд-во СГПУ, 2013.

Толочек В.А. Организационная психология и стили профессиональной деятельности государственных служащих. М.: РАГС, 2003.

Толочек В.А. Организационная психология: управление персоналом ЧОП и СБ. М.: Мир безопасности, 2004.

Толочек В.А. Профессиональная успешность: от способностей к ресурсам (дополняющие парадигмы) // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2009. – № 3. – С.27-61.

Толочек В.А., Денисова В.Г., Журавлева Н.И. Динамика и условия становления субъекта в социономических профессиях // Психологический журнал. 2011. – № 6. – С.41-48.

Толочек В.А., Журавлева Н.И. Динамика актуализации ресурсов субъекта на протяжении профессиональной карьеры // Психологический журнал. 2015. – № 1. – С.91-107.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА ПЕДАГОГА СИСТЕМЫ ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Зотов В.В.
Московский государственный университет дизайна и технологии, Россия

В статье анализируются данные социологического исследования, посвященного изучению мнения школьных педагогов г. Москвы о реальном и желаемом внешнем облике работников системы школьного образования российской столицы.

Ключевые слова: внешний вид, деловой стиль, имидж, педагог, учитель.

FEATURES OF FORMATION OF IMAGE OF TEACHER OF SCHOOL EDUCATION SYSTEM

Zotov V.V.
Moscow State University of Design and Technology, Russia

The paper analyzes the data of sociological research devoted to the study of the views of school teachers in Moscow about the real and the desired appearance of the Russian capital school system employees.

Keywords: appearance, business style, image, teacher, educator.

«Имидж» в переводе с английского – «образ». В структуру профессионального имиджа большинство ученых включает все характеристики, доступные восприятию, в том числе и стиль одежды. Так, психолог П. Берд пишет, что имидж – это «полная картинка о вас», которую вы представляете другим. Она включает то, как вы выглядите, говорите, одеваетесь, действуете; ваши умения, вашу осанку, позу и язык ваши аксессуары, ваше окружение (Чудновский, 2009). По данным научных исследований 85% людей, формируя стратегию и тактику самоподачи, строят свое первое впечатление на основе внешнего облика человека.

Говоря о профессиональном имидже, необходимо учитывать, что существуют профессии, в которых он всегда играл важную роль. К ним, прежде всего, относится профессия школьного учителя. Особые профессиональные и общественные функции учителя, необходимость быть всегда на виду у своих воспитанников, их родителей, широкой общественности предъявляют повышенные требования к личности учителя. Это, в свою очередь, определяет успешность педагогической деятельности. Для педагога необходимо единство внутреннего содержания, деятельности и внешнего облика. Имидж учителя проявляется в некоторой обобщенной форме, которая может содержать следующие структурные компоненты: индивидуальные характеристики, личностные, коммуникативные, деятельностные и внешнеповеденческие. В научной литературе принято выделять следующие функции имиджа учителя:

- профессиональная - обеспечение высокого качества обучения и воспитания;
- социальная - развитие творческой активности учащихся, повышение статуса и престижа профессии учителя, повышение общественной значимости этой профессии;
- духовно-нравственная - формирование личности ученика, проявляющееся в отношении к окружающим людям, к природе, к предметному миру, к духовным ценностям, нравственным качествам учащихся;
- визуальная - формирование положительного внешнего впечатления, воспитание культуры внешности (Калюжный, 2005).

Известный психолог Л.М. Митина в структуре имиджа педагога выделяет внешний, процессуальный и внутренний компоненты. Внешняя составляющая включает мимику, жест, тембр и силу голоса, костюм, манеры, походку. Внешний вид преподавателя, безусловно, может создать рабочее или нерабочее настроение на уроке, способствовать или препятствовать взаимопониманию, облегчая или затрудняя педагогическое общение. Профессиональная деятельность, по мнению Л. М. Митиной, раскрывается через профессиональную составляющую имиджа, которая конкретизируется такими формами общения как профессионализм, пластичность, выразительность и т.д. Эмоционально богатый учитель, владеющий приемами вербального и невербального проявления чувств и целенаправленно их применяющий, способен оживить урок, сделать его экспрессивным, приблизить к естественному общению.

Внутренняя составляющая - это внутренний мир человека, представление о его духовном и интеллектуальном развитии, интересах, ценностях, его личность в целом.

Таким образом, имидж учителя содержит следующие структурные компоненты: индивидуальные и личностные качества, коммуникативные особенности профессиональной деятельности и поведения. Возможно, говорить об общем имидже педагога и ситуативном воплощении его образа.

Культура одежды педагога имеет не меньшее значение, чем культура его поведения. В одежде она всегда должна присутствовать, так как она является визитной карточкой учителя. Одежда и одевает, и открывает человека. Начиная с 30-х годов, в нашей стране изучался вопрос: «Каким должен быть хороший учитель?». Старшеклассникам предлагалось написать сочинение на тему: «Мой учитель». Ученики разных поколений включили в портрет и «хорошего» учителя, и «плохого» учителя такое качество как «внешний вид» (Райнпрехт, 2000, с.67).

Собирательный образ «хорошего» педагога:

- знание предмета и владение методикой;
- хорошее взаимоотношение с учащимися;
- умение правильно оценивать знания учеников;
- создание дисциплины в классе;
- внешний вид.

Образ «плохого» педагога в глазах учеников выглядел соответственно:

- слабое владение предметом;
- плохой подход к учащимся;
- неумение создать дисциплину в классе;
- неправильная оценка знаний учащихся;
- внешний вид.

Таким образом, внешний вид имеет довольно большое значение для учителя, так как его работа связана с общением с большим количеством людей, при этом их основная часть дети.

Современная ситуация в образовании интересна тем, что учителю приходится действовать в условиях, когда общество России становится все более открытым: начинается активное использование достижений западной педагогики, в образовательный процесс внедряются новые концепции и технологии. При этом учащиеся и учителя могут придерживаться различных политических, идеологических и культурных ценностей. Все это откладывает свой отпечаток и на внешний облик работника системы школьного образования, а также на представлении окружающих о том, каким он должен быть.

Современные исследователи уделяют много внимания изучению внешнего имиджа учителя. Этой проблематике посвящены работы методистов, педагогов и психологов – Е.Е. Вяземского, А.А. Калюжного, М.В. Коротковой, Л.М. Митиной, П.Г. Постникова, О.Ю. Стреловой, В.В. Шогана и др.

Изучению мнения учителей московских школ о реальном и желаемом внешнем облике работников системы школьного образования российской столицы (педагогов и обслуживающего персонала) изучалось в рамках социологического исследования в ИСИ МГУДТ «О внешнем виде и

деловом стиле работника системы школьного образования города Москвы».

В исследовании приняли участие педагоги из разных административных округов г. Москвы: 14% респондентов из ЦАО, 13% САО, 8% СВАО, 2% ЮВАО,25% ЮАО, 18% ЮЗАО, 17% ЗАО, 3% ЮЗАО. Всего в исследовании приняло участие 60 педагогов. Из них 20 мужчин и 40 женщин. По возрастному признаку было опрошено 30 респондентов до 35 лет и после 35 лет. В мужской страте 10 человек до 35 лет и 10 после 35 лет. В женской страте 20 человек до 35 лет и 20 после 35 лет.

Опрос респондентов был начат с просьбы оценить по степени важности для школьного учителя отдельные качества и характеристики. Среди таких качеств как знание предмета, умение справедливо оценивать знания учащихся, понимание своих учеников, характер взаимоотношений с учащимися, требовательность и доброта респондентам было предложено отметить по пятибальной системе свое отношение к внешнему виду учителя. Полученные данные по массиву отражены в табл. 1.

Таблица 1. Педагоги о важности для школьного учителя отдельных качеств и характеристик (массив в %)

Качества и характеристики	Балл 5	Балл 4	Балл 3	Балл 2	Балл 1	Затрудняюсь ответить
знание предмета	95	5	0	0	0	0
хорошее взаимоотношение с учащимися	53	33	8	2	0	2
внешний вид	35	43	20	0	0	2
умение справедливо оценивать знание учащихся	80	15	3	0	0	0
понимание своих учеников	62	33	2	0	2	2
требовательность	57	25	10	5	0	5
доброта	30	33	23	5	0	5

Согласно полученным данным можно выстроить следующую иерархию приоритетов (по сумме частот 5 и 4 бальных оценок):

I. Знание предмета (100%);

II. Умение справедливо оценивать знание учащихся и понимание своих учеников (95%);

III. Хорошее взаимоотношение с учащимися (86%);

IV. Требовательность (82%);

V. Внешний вид (78%);

VI. Доброта (66%).

Таким образом, 78% опрошенных педагогов считает внешний вид важной характеристикой в общем имидже современного учителя.

В гендерном аспекте отношение к внешнему виду сохраняет те же пропорции. У женщин и мужчин по сумме частот 4 и 5 бальных оценок отношение к внешнему виду как к одной из характеристик имиджа педаго-

га заняло 5 место в системе иерархии основных оцениваемых качеств (82,5 % и 70% соответственно) (табл.2, табл.3).

Таблица 2. Педагоги женщины о важности для школьного учителя отдельных качеств и характеристик (в %)

Качества и характеристики	Балл 5	Балл 4	Балл 3	Балл 2	Балл 1	Затрудняюсь ответить
знание предмета	95	5	0	0	0	0
хорошее взаимоотношение с учащимися	55	32,5	7,5	2	0	3
внешний вид	37,5	45	12,5	0	0	3
умение справедливо оценивать знание учащихся	80	15	3	0	0	0
понимание своих учеников	87,5	7,5	5	0	0	0
требовательность	60	25	5	5	0	5
доброта	30	37,5	25	2,5	0	5

Таблица 3. Педагоги мужчины о важности для школьного учителя отдельных качеств и характеристик (в %)

Качества и характеристики	Балл 5	Балл 4	Балл 3	Балл 2	Балл 1	Затрудняюсь ответить
знание предмета	90	10	0	0	0	0
хорошее взаимоотношение с учащимися	50	35	10	5	0	0
внешний вид	30	40	30	0	0	0
умение справедливо оценивать знание учащихся	70	30	0	0	0	0
понимание своих учеников	60	35	0	0	5	0
требовательность	50	25	15	5	0	5
доброта	35	25	25	10	0	5

В процессе исследования выяснилось, что отношение учителя к внешнему виду зависит от возраста педагога. Молодые учителя до 30 лет придают этой характеристике несколько большее значение, чем их коллеги после 35 лет.

Суммирование четырех и пятибалльных распределений частот признаков т.е. оценок «очень важно » и «важно» показало, что в женской молодежной группе число респондентов, признающих важность внешнего вида учителя на 10% превосходит их численность среди учителей женщин более старшего возраста (85% и 75% соответственно). В мужской страте соотношение между сторонниками важности этой характеристики для работника системы школьного образования и теми, кто не считает эту характеристику достаточно значимой составляет 1,8:1 (90% и 50% соответственно).

Внешняя составляющая в структуре имиджа педагога включает мимику, жест, тембр и силу голоса, костюм, манеры, походку. С целью выяснить, какой из этих составляющих опрошенные учителя придают наиболее важное значение им был задан вопрос о том, что, по их мнению, играет наиболее существенную роль в формировании внешнего облика современного педагога.

По совокупному массиву опрошенных были получены следующие распределения: тембр и сила голоса (67%); аккуратность и опрятность в одежде и обуви (58%); костюм (45%); мимика, жесты (43%); манеры (42%); походка, прическа (7%); умение пользоваться парфюмерией и украшениями (5%).

Таким образом, рабочий костюм, его состояние для половины принявших участие в опросе учителей является важным инструментом в их профессиональной деятельности. Прическе и умению пользоваться парфюмерией и украшениями респонденты придают гораздо меньшее значение. Особенности отношения респондентов к внешним составляющим в структуре имиджа школьного педагога в зависимости от возрастных и гендерных признаков обозначены в табл. 4.

Таблица 4. Отношение респондентов к внешним составляющим в структуре имиджа школьного педагога (по полу и возр., в %)

Компоненты внешнего облика	Мужчины		Женщины	
	До 35 лет	После 35 лет	До 35 лет	После 35 лет
Мимика, жесты	30	40	50	45
Тембр и сила голоса	70	70	65	65
Костюм	60	40	45	40
Манеры	50	40	35	45
Походка	0	0	15	5
Прическа	0	0	15	5
Аккуратность, опрятность в одежде и обуви	50	70	60	55
Умение пользоваться парфюмерией и украшениями	0	0	0	15

Согласно полученным данным среди молодых учителей мужского пола до 35 лет оказались наибольшее число респондентов (60%), которые считают рабочий костюм для учителя одним из наиболее важных атрибутов профессиональной деятельности. Количество таких мужчин в возрастной группе после 35 лет меньше на 20%. Большинство респондентов этой социальной страты еспондnты этой социально-демографической стратыР (70%) предпочитают особое внимание обращать на аккуратность и опрятность в одежде.

Костюм как важный компонент внешнего облика учителя определяют для себя 45% респондентов до 35 лет и 40% после 35 лет. Обе женские

возрастные группы предлагают, прежде всего, обращать внимание на аккуратность и опрятность в одежде и обуви (60% и 55 % соответственно).

Тщательно заботиться о своей прическе считают важным только 15 % женщин до 35 лет и 5% после 35 лет. Мужчины вообще не считают нужным обращать на это внимание. Таким компонентом внешнего облика как умение пользоваться парфюмерией и украшениями интересуется 15 % женщин после 35 лет.

В исследовании была предпринята попытка выяснить, что является основной причиной, мешающей московским учителям выглядеть достойно с точки зрения своего внешнего вида на рабочем месте. Выяснилось, что у 73% респондентов не хватает на это времени и средств. Среди женщин такой ответ дали 78%, среди мужчин 65%, Никто из опрошенных респондентов не указал в качестве основной причины, мешающей уделять должное внимание своему внешнему виду, отсутствие желания.

Профессиональная деятельность преподавателя раскрывается через составляющие имиджа, в том числе и через внешний вид, который может создавать рабочее или нерабочее настроение на уроке. В ходе исследования респондентам был задан вопрос, существует ли, по их мнению, связь между внешним обликом учителя, его манерой одеваться и его профессиональным уровнем, отношением к своим обязанностям. Ответы респондентов распределились в следующем порядке:

Существует частичная зависимость (60%);

Существует прямая зависимость (23%);

Никакой зависимости нет (13%)

Затрудняюсь ответить (4%).

Таким образом, подавляющее число опрошенных педагогов (83%) уверено в существовании частичной или прямой зависимости между внешним видом учителя и его профессиональными качествами. Отрицают эту зависимость только 13% респондентов.

Костюм школьного педагога. Согласно полученным данным 47% опрошенных педагогов московских школ оценили стиль одежды своих коллег как «деловой», 45% как «свободный» и 3% респондентов выбрали ответ «китч, безвкусица». Таким образом, по оценке опрошенных учителей с небольшим перевесом в частоте удельной доли ответов респондентов доминирующим стилем в одежде в среде педагогов московских школ является «деловой стиль».

На вопрос «Какую одежду Вы лично предпочитаете для работы?» ответы респондентов по совокупному массиву распределились следующим образом:

строгую, деловую (47%);

яркую, эффектную (3%);

модную, чтобы не выглядеть серой мышью (5%);

простую, не дорогую, но чистую и опрятную (27%);

удобную (3%);
по своими материальными возможностями (5%);
по своему вкусу, одеваюсь так, как считаю нужным(15%);
затрудняюсь ответить(2%).

Таким образом, субъективная оценка респондентов стиля рабочих костюмов своих коллег и оценка их собственных предпочтений в одежде совпадают полностью. С учетом этого факта можно сделать вывод, что 47% педагогов московских школ предпочитает деловую одежду, Остальная часть учителей при выборе одежды для работы руководствуются другими критериями. Так, каждый четвертый работник системы школьного образования г. Москвы предпочитает носить « простую, недорогую, но чистую и опрятную одежду», каждый 6-7 респондент считает нужным «одеваться по своему вкусу, так как он считает нужным».

Различия в предпочтениях в одежде в зависимости от пола и возраста отражены в табл.5.

Таблица 5. Различия в предпочтениях респондентов в зависимости от пола и возраста (в %)

Предпочтения в одежде	Мужчины		Женщины	
	До 35 лет	После 35 лет	До 35 лет	После 35 лет
Строгую, деловую	40	40	30	60
Яркую, модную	0	0	5	0
Модную, чтобы не выглядеть серой мышью	0	0	10	5
Простую, недорогую, но чистую и опрятную	40	40	20	20
Удобную	0	10	0	5
По своим материальным возможностям	10	0	5	0
По своему вкусу, одеваюсь так, как считаю нужным	10	10	25	10
Затрудняюсь ответить	0	0	5	0

Согласно данным таблицы в наибольшей степени деловой стиль в одежде предпочитают женщины после 35 лет (60%), вменьшей женщины до 35 лет (30%). Четверть женщин до 35 лет одевается по «своему вкусу, так, как считает нужным», 15% молодых женщин считают приоритетным стилем на работе яркую и модную одежду. Каждая пятая респондентка в качестве рабочего костюма выбирает «простую, недорогую, но чистую и опрятную одежду». В обеих возрастных группах опрошенных мужчин предпочтения в одежде практически совпадают. 40% мужчин отдают свое предпочтение строгой и деловой форме одежды, остальные одеваются по своему вкусу или носят удобную одежду.

Для проверки, полученной от респондентов информации о предпочтениях в стиле одежды, в инструментарий были введены контрольные во-

просы. Этот технический прием позволяет проверить искренность ответов респондентов на основные вопросы анкеты. В первом контрольном вопросе респондентам было предложено выбрать два суждения, с которыми они согласны в большей степени. Ответы респондентов по совокупному массиву распределились следующим образом:

- для школьного учителя немного консервативный, классический вид уместнее, чем ультрамодные наряды(33%);
- внешний вид педагога должен отличаться элегантностью, аккуратностью, чистотой и опрятностью, внушать уважение и доверие (60%);
- одежда должна быть удобной, не противоречить общепринятым нормам приличия(38%);
- одеждой учителя должен быть деловой костюм, который подчеркивает профессиональные качества и официальность в отношении с учениками(28%);
- одежда учителя должна быть современной, модной, демократичной, она должна вызывать интерес учеников и помогать установить контакт с ними (5%);
- одеваться в школу нужно, как и на любую другую работу, ориентироваться только на свои вкусы, удобство и материальные возможности (10%);

Частотный ряд распределения признаков показал, что полученная от респондентов информация надежна. Выбор респондентами первого суждения (33%) и четвертого (28%) в сумме подтверждают выбор делового, классического стиля в одежде.

Второй контрольный вопрос касался того, может ли молодой педагог позволить себе носить модную и экстравагантную одежду на работе? Ответы респондентов так же подтвердили надежность полученной информации.

Подавляющая число опрошенных учителей (82%) отвергло такую возможность и высказало мнение, что на работу педагог должен одеваться вне зависимости от возраста строго и со вкусом. В молодежных группах оценка этой ситуации оказалась неоднозначной. Если среди молодых женщин противников модной и экстравагантной одежды на работе оказалось 85 %, то в группе мужчин до 35 лет только половина респондентов высказалась против такой формы одежды, а каждый пятый считает модную и экстравагантную одежду вполне подходящей для школьного учителя.

Какая же одежда, по мнению респондентов, является наиболее подходящей для педагога, ведущего уроки в средних учебных заведениях? Различия в ответах респондентов в зависимости от их пола и возраста отражены в табл.6.

Таблица 6. Мнение респондентов о наиболее подходящей для школьного педагога одежде (по полу и возрасту, в %)

Виды одежды	Мужчины		Женщины	
	До 35 лет	После 35 лет	До 35 лет	После 35 лет
Строгий деловой костюм (юбка и пиджак)	0	0	55	75
Строгий брючный костюм	60	80	45	45
Красивое элегантное платье	0	0	40	30
Брюки в сочетании со свитером или джемпером	70	60	60	25
Не укороченная юбка с красивой блузкой	0	0	55	65
Джинсы	0	0	10	0

Согласно данным таблицы, женщины до 35 лет в 60% случаев предпочитают брюки в сочетании со свитером или джемпером, в 55% строгий деловой костюм (юбка и пиджак) и не укороченную юбку с красивой блузкой, реже строгий брючный костюм и красивое элегантное платье (45% и 40% соответственно). 10% молодых женщин позволяют себе проводить уроки в джинсах. Для большинства женщин после 35 лет (75%) образцовой одеждой для проведения уроков является строгий деловой костюм (юбка и пиджак) и не укороченная юбка с красивой блузкой (65%). В 45% случаев эта возрастная категория женщин предпочитает для уроков строгий брючный костюм, в 30% - красивое элегантное платье.

В возрастной категории мужчин до 35 лет на первом месте по предпочтению стоят брюки в сочетании со свитером или джемпером (70%), на втором строгий брючный костюм (60%). Для мужчин старше 35 лет предпочтения в форме одежды имеет обратный порядок: строгий брючный костюм (80%), брюки в сочетании со свитером или джемпером (60%).

Наряду с предпочтениями в одежде одной из целей исследования было выявить отношение респондентов к отдельным видам одежды, которые могут быть нежелательны для рабочего костюма школьного учителя.

Результаты ответов по совокупному массиву респондентов отражены в табл.7.

Таблица 7. Отношение респондентов к нежелательным видам одежды школьного учителя (в %)

Виды одежды	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
Укороченная юбка или платье	10	82	7
Джинсы	30	60	10
Декольтированная одежда	10	82	8
Обтягивающая одежда	33	42	25
Одежда из блестящей ткани или из материала с блесками	12	73	15
Одежда из мнущейся ткани	23	42	35

Наиболее нежелательными видами одежды для респондентов по совокупному массиву являются укороченная юбка или платье (82%) и декольтированная одежда (82%). 73% опрошенных учителей считают недопустимой одежду из блестящей ткани или из материала с блесками, 60% не относят джинсы к одежде, допустимой для школьных педагогов. Меньше всего вызывает нарекания обтягивающая одежда (42%) и одежда из мнущейся ткани (42%).

Какие цвета в одежде можно назвать наиболее предпочтительными для школьного педагога? Согласно результатам проведенного исследования по совокупному массиву предпочтения респондентов можно проранжировать следующим образом: черный (62%); белый (60%); темно-синий (43%); пастельные тона (42%); серый (23%); коричневый (22%); темно-бордовый(17%); яркие цвета (5%). Различия в ответах респондентов по гендерным и возрастным признакам отражены в табл. 8.

Таблица 8. Мнение респондентов о цветовой гамме в одежде школьного педагога (в зависимости от пола и возраста в %)

Цвета	Мужчины		Женщины	
	До 35 лет	После 35 лет	До 35 лет	После 35 лет
Черный	50	90	55	60
Белый	60	60	60	60
Серый	50	40	5	20
Коричневый	30	30	15	20
Темно-синий	70	40	50	25
Темно-бордовый	10	10	15	25
Пастельные тона	10	20	65	45
Яркие	10	0	5	5

По данным таблицы видно, что для мужчин и женщин старше 35 лет наиболее предпочтительными являются черный цвет (90% и 60% соответственно) и белый цвет (по 60% соответственно). 45% женщин этой возрастной категории любят пастельные тона (третье место по предпочтительности). Мужчины этой возрастной страты кроме черного и белого цветов предпочитают в одежде также серый и темно- синий цвета (по 40% соответственно).

Для молодых педагогов мужчин в возрасте до 35 лет предпочитаемыми цветами в рабочей одежде является коричневый (70%), белый(60%), а также черный и серый (по 50% соответственно) Большинство женщины в возрасте до 35% лет высказали мнение, что одежда школьного учителя должна быть преимущественно пастельных тонов (65%), белого (60%), черного (55%) и темно-синего (50%) цветов.

Основные выводы проведенного исследования сводятся к следующим положениям:

1. Согласно полученным данным 78% опрошенных педагогов считает внешний вид важной характеристикой в общем имидже современного учителя.

2. Отношение учителя к внешнему виду зависит от возраста педагога. Молодые учителя до 30 лет придают этой характеристике большее значение, чем их коллеги после 35 лет.

3. В качестве основной причины, мешающей уделять должное внимание своему внешнему виду, 73% респондентов назвали нехватку времени и средств. Среди женщин такой ответ дали 78%, среди мужчин 65%.

4. Подавляющее число опрошенных педагогов (83%) уверено в существовании частичной или прямой зависимости между внешним видом учителя и его профессиональными качествами. Отрицают эту зависимость только 13% респондентов.

5. Для половины принявших участие в опросе учителей рабочий костюм является важным инструментом в их профессиональной деятельности. Наибольшее число респондентов, считающих рабочий костюм учителя одним из наиболее важных атрибутов профессиональной деятельности, согласно данным опроса, насчитывается среди молодых учителей мужского пола до 35 лет (60%). В молодежной женской группе такого мнения придерживаются только 45% респондентов.

По итогам исследования разработаны рекомендации, которые могут способствовать улучшению внешнего вида, а соответственно и имиджа работника системы школьного образования г. Москвы:

1. Внешний вид педагога должен отличаться элегантностью, аккуратностью, чистотой и опрятностью, внушать уважение и вызывать доверие. Классический деловой, даже немного консервативный стиль его одежды куда уместнее, чем ультрамодные наряды.

2. Рабочая одежда школьного учителя должна быть удобной, не противоречить общепринятым нормам приличия.

3. Идеальной формой одежды для учителя является такая, которая способствует сосредоточению внимания учеников не на изучении деталей одежды, а именно на усвоении материала. Такой одеждой может быть деловой костюм, который подчеркивает профессиональные, личные качества и официальность отношений с учениками. К деловому костюму относят пиджак с юбкой или брюками и блузку. Для женщины это не обязательно должен быть брючный костюм или пиджак с юбкой, это может быть и красивое, но элегантное платье.

4. В российских традициях черный, белый и серый цвета поднимают статус личности в глазах окружающих, а яркая цветная гамма может повлиять на качество усвоения материала классом, привлекая внимание исключительно к внешнему виду учителя. Выбирая пастельные, спокойные цвета, можно быть уверенным, что внимание школьников будет сконцентрировано именно на изложении учебного материала. Предпочтительными

цветами для деловой одежды считаются серый, черный, коричневый, бежевый, темно-синий, темно-бордовый. Блузки и рубашки могут быть нежных пастельных тонов. Надо стараться избегать люрекса, блесток и кожи.

5. Не надо приобретать и надевать одежду из тканей, которая легко мнутся, потому что к середине рабочего дня можно выглядеть непрезентабельно.

6. Главная характеристика строгого стиля - особый силуэт костюма. Исследования психологов показали, что в восприятии большинства людей респектабельный костюм, свидетельствующий о солидном статусе владельца, имеет силуэт, приближающийся к вытянутому прямоугольнику с подчеркнутыми углами (это справедливо как для женщин, так и для мужчин). С таким стилем несовместимы, например, свитер (особенно пушистый), мягкие брюки или джинсы, пышные платья с оборками и кружевами. В обыденном сознании подобные элементы, округляющие силуэт, свидетельствуют либо о низком социальном статусе владельца, либо о его принадлежности к «свободной профессии». Таким образом, поддержанию необходимой дистанции в классе лучше способствует высокостатусный «прямоугольный силуэт». Все элементы одежды должны свидетельствовать об умеренности и уравновешенности.

7. Удачно подобранный гардероб поможет своему владельцу не только произвести благоприятное впечатление на окружающих, но и подчеркнет его профессиональные и личные качества.

Литература

Калюжный А.А. Социально-психологические механизмы построения имиджа // Вестник Государственного университета управления. Серия Социология и управление персоналом. 2005. – № 2.

Райнпрехт Х. Воспитание без огорчений. М.: Семья и школа, 2000.

Чудновский В.Э. Личностная модель труда учителя // Вопросы психологии. 2009. – №2.

УСТАНОВКИ НАСЕЛЕНИЯ К СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗЛИЧИЯМ: СРАВНЕНИЕ ВЫБОРОК ИЗ РОССИИ И ЧЕХИИ

Ишикава А.
Университет Чуо, Токио, Япония

Рассматривая увеличивающиеся социально-экономические различия между богатыми и бедными в современном обществе в качестве контекста, это исследование обращает внимание к многообразию установок людей к этому явлению в двух бывших коммунистических странах: России и Чехии. Данные для эмпирического анализа получены из «Международного исследования по вопросам социального доверия", проведенный

М. Сасаки в 2007-09. Установки делятся на два типа: "эгалитарные" и "меритократические". Во-первых, автор рассмотрел статистически зависимость между типом установки и страной, чтобы найти статистически значимую корреляцию между этими двумя факторами: русские имеют более эгалитарные установки, в то время как чехи более меритократические. Во-вторых, определено статистические связи между типом установки и личностными качествами респондентов: пол, возраст, уровень образования, род занятий и уровень доходов населения. В обеих странах тип установок в некоторой степени коррелирует с этими факторами (за исключением пола). Чем выше уровень по этим пунктам, тем большая меритократическая установка наблюдается, и наоборот. Это явно заметно по выборке Чехии, но не слишком выражено в России, где доля эгалитарной установки превышает соответствующий показатель по меритократической установке, даже среди предпринимателей, менеджеров, специалистов и служащих, а также между этими профессиональными слоями нет значительных отличий по доля эгалитарного отношения. Россияне и чехи разделяют общий опыт коммунистического режима, где эгалитарная политика была широко распространена. Тем не менее, существуют значительные различия между выборками этих стран по тому, как люди воспринимают и оценивают социально-экономические различия в их обществе.

Ключевые слова: вертикальная дифференциация, социально-экономические дифференциалы, эгалитарная установка, меритократическая установка, Россия, Чехия.

PEOPLE'S ATTITUDES TOWARD SOCIO-ECONOMIC DIFFERENTIALS: A RUSSIAN-CZECH COMPARISON

Ishikawa A.
Chuo University, Tokyo, Japan

Having the enlarging socio-economic differentials between the rich and the poor in contemporary society as a background, this study looks into a variety of people's attitudes toward this phenomenon in two former Communist countries: Russia and Czech Republic. Data for empirical analysis are obtained from "International survey on social trust" performed by M. Sasaki in 2007-09. The attitudes are categorized into two types: "egalitarian" and "meritocratic". Then, firstly, the author examined statistically a relationship between the type of attitudes and the country to find a statistically significant correlation between these two factors: Russians are more egalitarian, while Czechs are more meritocratic. Secondly, there are the statistical relations between the type of attitudes and the respondents' personal attributes: gender, age, educational level, occupation, and household income level. In both countries the type of attitudes

is to some extent correlated with those factors (with an exception of gender). The higher the level in those items is, the more meritocratic the attitude is, and vice versa. This is clearly noticeable in Czech Republic, but not so much in Russia, where a proportion of the egalitarian attitude exceeds that of the meritocratic one even by entrepreneurs, managers, professionals and clerks, and there is between those occupational strata no significant difference of a proportion of the egalitarian attitude. Russians and Czechs share the common experience of the Communist regime where the egalitarian policies were taken widely. Nevertheless, there exists a significant difference between these countries regarding how people perceive and evaluate the socio-economic differentials in their society.

Keywords: vertical differentiation, socio-economic differentials, egalitarian attitude, meritocratic attitude, Russia, Czech Republic.

1. Introduction. An increase of the socio-economic differentials between the rich and the poor is one of the issues of most fierce argument in the contemporary world. Public opinions as well as political orientations regarding this issue today are polarized into two groups. One is the neo-liberal view that stresses an importance of the meritocratic discipline as a wellspring of economic growth and social progress, although it accompanies necessarily a larger vertical differentiation of society. The other is the socio-democratic view that emphasizes the significance of social equality for the stability of society as a basic ground for economic and social well-being. Corresponding to this variety of socio-political views, there exist among people two types of social attitude toward the differentials in society: the meritocracy-oriented and the egalitarianism-oriented. The proportion of each of these types is supposed to be of variety by countries, which may stem from different historical, economic, political, cultural and social backgrounds.

In this paper we raise two countries, Russia and Czech Republic, which have the same experience of the Communist regime on one hand, and the different background of national history and economic development on the other, to compare these countries in terms of the pattern of people's attitudes toward socio-economic differentiation.

The data for analysis in this paper are obtained from the international survey on social trust that was carried out by Masamichi Sasaki and his research team in 2007-2009 (Sasaki 2012, 2014). In the questionnaire of this survey, there is a following question concerning the attitudes toward a vertical differentiation of society: "There are following two opinions. Which is closer to your opinion?" For answering this question three options are raised: "Income differentials should be diminished more" and "Income differentials should be admitted because it results from individual efforts and achievement", and additionally "I don't know". The first option corresponds to "the egalitarian attitude", and the second to "the meritocratic attitude".

2. Analysis: Distribution Pattern of the Two Types of Attitude

(1) Comparison between Two Countries

The distribution of answers in Russia and Czech Republic is illustrated in Table 1. It shows a contrasting distribution of answers between these two countries. Russians are more egalitarian-oriented, while Czechs more meritocratic-oriented. There is a significant difference between these two nations in terms of the attitudes toward socio-economic differentials. If we delete an option "don't know", Piearson's correlation coefficient is -0.05, which means the difference is significant by 1% level.

Table 1.Two types of attitudes by country

	Egalitarian	Meritocratic	DK	Total (No.)
Russia	54.9	30.8	14.3	100.0 (1,600)
Czech R.	43.9	47.4	8.7	100.0 (980)

Next, we look into the similarity and the difference of the two countries in terms a pattern of the distribution of two types of attitude by respondents' personal characteristics: gender, age, educational level, occupation, income level, perceived socio-economic strata belongingness, and the satisfaction level with daily life.

(2) Gender and Age

Concerning the gender (see Table 2), both male and female in Russia are egalitarian-oriented more than Czechs. Both Czech male and female are more meritocratic than Russians. In Russia the difference between male and female are slightly noticeable (Correlation coefficient -.064, namely significant difference level 5%), while in Czech Republic no statistically significant difference between male and female is found in this term, which means that both genders share a common attitude toward socio-economic differentials.

Table 2. Gender

	Egalitarian	Meritocratic	DK	Total (No.)
Russia				
Male	52.5	33.7	13.8	100.0 (760)
Female	57.1	28.1	14.8	100.0 (840)
Czech R.				
Male	43.0	49.3	7.7	100.0 (479)
Female	44.8	45.6	9.6	100.0 (502)

Concerning a difference by age (see Table 3), in both countries commonly the egalitarian attitude are increasing in accordance to the age, which means that elderly people are more egalitarian-oriented (significantly correlated). Particularly in Russia the egalitarian attitude exceed the meritocratic one in any age group, while in Czech Republic this trend can be seen only in the age groups over the middle of the of fifties. In both countries those who incline to the meri-

tocratic attitude are typically younger generation, and in Czech Republic particularly middle-aged generation as well.

Table 3. Age

	Egalitarian	Meritocratic	DK	Total (No.)
Russia				
20~24	42.9	39.9	17.2	100.0 (238)
25~34	43.6	41.0	15.4	100.0 (298)
35~44	56.0	33.3	11.7	100.0 (282)
45~54	60.0	26.3	13.7	100.0 (320)
55~64	68.4	22.0	9.6	100.0 (218)
65~	62.3	19.7	18.0	100.0 (244)
Czech R.				
20~24	42.0	46.0	12.0	100.0 (100)
25~34	35.9	55.4	8.7	100.0 (206)
35~44	37.4	54.8	7.8	100.0 (166)
45~54	38.3	56.3	5.4	100.0 (167)
55~64	55.8	36.5	7.7	100.0 (208)
65~	54.5	32.8	12.7	100.0 (134)

(3) Educational Level

In both countries commonly, a proportion of the egalitarian attitude decreases in accordance to the level of education (the higher the level is, the less is the egalitarianism) and that of the meritocratic attitude increases (the higher the level is, the meritocracy is the more). There is a significant correlation between two variables. Different between these two countries is that in Russia the egalitarian attitude exceed the meritocratic one in any educational level, while in Czech Republic the meritocratic attitude exceed the egalitarian one at the middle and the high level of education.

The difference between two types of the attitude by a high educational level is very remarkable in Czech Republic (45.2 points), compared to Russia (22.7 points). Concerning the low educational level, the egalitarian attitude exceeds the meritocratic attitude in Czech Republic as well (22.2 points), but its difference is not so large as in Russia (44.9 points).

Table 4. Educational level

	Egalitarian	Meritocratic	DK	Total (No.)
Russia				
Low	62.3	17.4	20.3	100.0 (138)
Middle	54.5	30.4	15.1	100.0 (946)
High	53.8	31.1	11.1	100.0 (504)
Czech R.				
Low	56.3	34.1	9.6	100.0 (375)
Middle	39.7	52.1	8.2	100.0 (463)
High	23.7	68.9	7.4	100.0 (135)

(4) Occupation

Let's see now a distribution of the attitudes according to the category of occupation. Hereby the following five categories are selected for observation: small entrepreneur in commerce, service and industry, company manager, employed professional, clerk, and laborer. In Russia the egalitarian attitudes exceed the meritocratic ones in all of the occupational categories including the manager and the entrepreneur, while it is on the contrary in Czech Republic except the laborer. In both countries the meritocratic attitudes are found more in the entrepreneur and the manager than in other categories, particularly the laborer, and it is much more clearly visible in the Czech Republic. If we put the entrepreneur and the manager together into one category and leave each of other categories as it is, no significant correlation can be found in Russia (correlation coefficient -.025, significant difference level 5%), while it is found in Czech Republic (correlation coefficient -.277, significant difference level 0%).

Table 5. Occupation (selected)

	Egalitarian	Meritocratic	DK	Total (No.)
Russia				
Entrepreneur	50.0	42.9	7.1	100.0 (28)
Manager	53.0	41.0	6.0	100.0 (83)
Professional	55.5	30.5	14.1	100.0 (128)
Clerk	52.3	33.3	14.4	100.0 (132)
Laborer	53.3	32.7	14.0	100.0 (450)
Czech R.				
Entrepreneur	23.5	70.6	5.9	100.0 (51)
Manager	12.1	81.4	6.1	100.0 (33)
Professional	27.0	64.9	8.1	100.0 (74)
Clerk	34.4	61.5	5.9	100.0 (122)
Laborer	51.1	40.0	8.9	(270)

* "Manager" includes "Director"

(5) Level of Income

Regarding the relations between two types of attitude and the level of household income, Russians incline to the egalitarian-oriented regardless of the level of income. In Czech Republic around 300,000CK is a borderline that divides people into the more egalitarian-oriented group and the more meritocratic-oriented one: People over this borderline are more meritocratic while those below it are more egalitarian.

Table 6. Household income (yearly)

	Egalitarian	Meritocratic	DK	Total (No)
Russia (USD)				
~5,000	59.6	27.7	12.7	100.0 (614)
5,001~7,000	55.3	31.5	13.2	100.0 (257)
7,001~10,000	53.8	31.0	15.2	100.0 (171)

10,001~	54.8	34.5	10.7	100.0 (197)
Czech R. (CK)				
~130,000	53.2	36.5	10.3	100.0 (126)
130,001~230,000	49.2	43.4	7.4	100.0 (189)
230,001~300,000	55.0	41.1	3.9	100.0 (129)
300,001~385,000	41.1	48.2	10.7	100.0 (112)
385,001~	17.2	68.8	6.3	100.0 (128)

3. Conclusion

Summing up the findings above obtained, we can raise the following remarks. In this paper we did not discuss about the real (objective) differentials existing in society, but focused on the (subjective) perception and attitudes of people regarding this issue, and we have found a significant difference between two nations in terms of the attitudes toward socio-economic differentiation in their societies. Russians are more egalitarian, while Czechs are more meritocratic.

Surely there are some similarities between two nations. In both countries the elderly generation is more egalitarian and the middle and the younger generations more meritocratic; lower educational people are more egalitarian and higher educational people more meritocratic; low income strata are more egalitarian and the high income strata more meritocratic; and laborers are more egalitarian, entrepreneurs and managers more meritocratic, and professionals and clerks are in between.

The above-mentioned features of a vertical differentiation of the attitudes are very clearly noticeable by Czechs in particular, but not so much by Russians. In Russia, there is not so clear difference between the higher group and the lower group (particularly occupation and income) in terms of a proportion of the egalitarian attitude, which exceeds the meritocratic attitude in most categories. Czech attitudes toward the socio-economic differentials of their society presumably depend on the social stratum to which they belong. In Russia, there is no significant difference between entrepreneur, manager (including director), professional, clerk and laborer regarding a proportion of the egalitarian attitude. In this sense, Czechs attitudes to their society seem to be differentiated in accordance with their stratified states in society, while Russian attitudes not so much in this respect.

Russians and Czechs share the common experience of the Communist regime where the egalitarian policies were taken widely. Nevertheless there exists a significant difference between these countries regarding how people perceive and evaluate the socio-economic differentials in their society. Why? It is a question beyond the topic of this paper.

References

Ishikawa A. Social Trust and Its Related Factors in the Czech Republic / Sasaki (ed.). 2014. – P.123-142 (in Japanese)/

Ishikawa A., Dryakhlov N. and Davydenko V. The Sense of Trust by Russian People. A Holdover from the Former Regime, or a New Product of the Present System? / Sasaki (ed.). 2014. – P.103-121 (in Japanese).

Kozlova O. and Izdebska K. (eds.) Cultures of Trust. Szczecin: Minerwa Widawnictwo Naukowe WH, 2013.

Sasaki M. Cross-National Studies of Trust among Seven Nations / M. Sasaki, R.M. Marsh (eds.) Trust. Comparative Perspectives, Leiden-Boston: BRILL, 2012.

Sasaki M. (ed.) International Comparative Studies in the Sense of Trust. Tokyo: Chuo University Press, 2014 (in Japanese).

Sedláčková M. Důvěra a Demokracie. Prague: Sociologické nakladatelství, 2012.

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИДЕРСКОГО СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ В МЕЖЛИЧНОСТНОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ

Камнева Е.В.
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

В статье рассматриваются вопросы психологических различий лидерства мужчин и женщин с учетом гендерных ролей. Эмпирически исследуются связи стилей лидерства с социально-психологическим полом. Сделаны выводы, что структурирующий лидерский стиль, ориентированный на выполнение задания, взаимосвязан с маскулинностью, а доброжелательный лидерский стиль, ориентированный на развитие отношений, имеет взаимосвязь с фемининностью.

Ключевые слова: гендер, гендерно-нейтральный стиль поведения, маскулинный стиль поведения, фемининный стиль поведения, доброжелательный лидерский стиль, структурирующий лидерский стиль.

GENDER-SPECIFIC CHARACTERISTICS OF LEADERSHIP STYLE OF BEHAVIOR IN INTERPERSONAL INTERACTION

Kamneva E.V.
Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

The article discusses the psychological differences in leadership between men and women with a glance of gender roles. The relations of leadership styles with social and psychological sex are explored empirically. It is concluded that the structuring leadership style that focused on the job is correlated with masculinity, and benevolent leadership style that focused on developing relationships, is related to femininity.

Keywords: gender, gender-neutral style of behavior, masculine style of behavior, feminine style of behavior, benevolent leadership style, structuring leadership style.

В настоящее время особое значение приобретают задачи нахождения новых способов повышения эффективности управления в экономической сфере. Актуальными задачами современного российского управления становятся задачи разрешения структурных проблем, повышения функций самоуправления, совершенствования информационных и коммуникативных и связей, разработки методов долгосрочного социотехнического планирования, а также учета гендерных вопросов в управлении персоналом организаций (Анненкова, 2012, Полевая, 2009). Условия, диктуемые конкурентной внешней средой, дают возможность выживать организациям, следующим по линии инноваций и интенсификации. Для дальнейшего развития рыночных отношений, плюрализации форм собственности необходимы соответствующие изменения и в сфере управления, приведение ее в соответствие с новой реальностью (Полевая, 2011).

У российского государства, стоящего перед выбором собственного пути развития в этой области, имеется уникальная возможность использования богатейшего мирового опыта, накопленного в сфере управления, но при этом нельзя этот опыт слепо копировать и переносить на российскую почву, не адаптировав к национальным особенностям и сегодняшней действительности без учета культурных и исторических традиции страны.

Задачу совершенствования структуры управления всеми социальными системами, поиска новых путей развития и дополнительных ресурсов в этом направлении невозможно решить без активной интеграции женщин в эту традиционно мужскую сферу.

В современный период развития общества сформировались объективные условия, благоприятствующие расширению женского ролевого репертуара, в частности, для развития именно женского бизнеса и менеджмента и формирования института управленческого лидерства: ориентация на демократические принципы управления, информационные технологии, преобладающее значение сферы услуг с соответствующей ей моделью деловых отношений, что вполне отвечает женским особенностям ведения бизнеса. Востребованность «женского» стиля управления определяется также качественными изменениями в самом менеджменте, приобретающим все более социотехнический, инновационный, человекоориентированный характер. Поэтому вопросы психологических различий лидерства мужчин и женщин, изучение их психологических особенностей, сильных и слабых сторон, а также знание имеющихся в гендерных стереотипов, являются актуальными в современное время.

Понятием «пол» описываются биологические различия между людьми, определяемые генетическими особенностями, анатомо-физиоло-

гическими характеристиками и детородными функциями. Категория «гендер» указывает на социальный статус и социально психологические характеристики личности, возникающие в контексте определенной культуры во взаимодействии с другими людьми (Малкина-Пых, 2006). В связи с тем, что пол это биологическая категория, в социально-психологических исследованиях достаточно часто ссылаются на гендерные различия, обоснованные биологически, то есть на «половые» (Берн, 2004). В настоящее время в общественных науках под гендером понимают организованную модель социальных отношений между мужчинами и женщинами, которая характеризует не только их семейное межличностное общение и взаимодействие, но и определяет их социальные отношения в институтах общества, а также и определяется или конструируется ими (Камнева, 2007, 2014). По мнению Ш.Берн, разделение на мужчин и женщин является центральной установкой восприятия нами различий, имеющихся в психике и поведении человека (Берн, 2004).

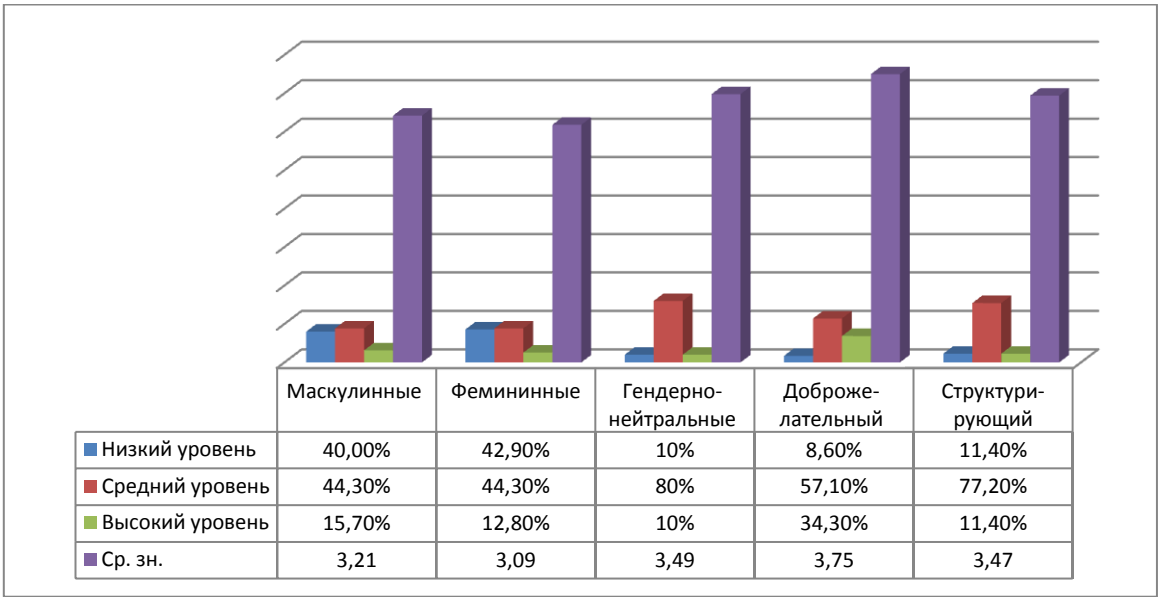
Следовательно, под гендером следует понимать различия в социальных ролях, поведении, ментальных и эмоциональных характеристиках между мужским и женским, конструируемые обществом. Термином «гендер» указывается на социальный статус и социально-психологические характеристики личности, связанные с полом и сексуальностью, но возникающие во взаимодействии с другими людьми. Следовательно, гендерные особенности в моделях поведения мужчин и женщин могут являться основаниями для межличностных и межгрупповых конфликтов. А несоответствие гендерного поведения и культурных норм выполнения гендерной роли может порождать напряженность и конфликтность. Гендерная роль требует, чтобы человек вел себя в соответствии с гендерными стереотипами. Ролью лидера также предъявляются определенные требования к человеку. Эта в соответствии со стереотипами роль является маскулинной и лидеры-женщины могут испытывать конфликт между лидерской и гендерной ролями (Камнева, 2015). Таким образом, мужчина имеет преимущество при сопоставлении его с женщиной в роли лидера, так как для него отсутствуют аналогичные барьеры (Фомичева, 2007).

Целью нашего исследования стало выявление связи стилей лидерства с социально-психологическим полом. Выборку составили 70 испытуемых, возраст которых от 20 до 30 лет, 35 мужчин, 35 женщин. В исследовании применялась методика изучения лидерского и гендерного стилей поведения А.Кэнн и Д.Зигфрида, в модификации Т.В. Бендас.

Рассматривая результаты проведения методики изучения лидерского и гендерного стилей поведения А.Кэнн и Д.Зигфрида, можно отметить, что маскулинные особенности, то есть присутствие качеств и поведенческих паттернов мужских представителей вида (энергичность, предприимчивость и т. п.), имеют средний (44,3 % испытуемых) и низкий (40,0 % респонден-

тов) уровень выраженности (см. рис.). Высокий уровень, т. е. маскулинное поведение отмечают у себя 15,7 % респондентов.

Можно отметить, что феминнные особенности, то есть присутствие качеств и поведенческих паттернов женских представителей вида (мягкость, пассивность, зависимость и т. п.), также имеют средний (44,3% испытуемых) и низкий (42,9% респондентов) уровень выраженности (см. рисунок 1). Высокий уровень, т.е. феминнное поведение отмечают у себя 12,8% респондентов. Рассматривая показатели гендерно-нейтрального поведения, можно отметить, что большинство респондентов (80%) придерживаются среднего уровня, и только по 10% испытуемых проявляют низкий или высокий уровень.



	Маскулинные	Феминнные	Гендерно-нейтральные	Доброже-лательный	Структури-рующий
Низкий уровень	40,00%	42,90%	10%	8,60%	11,40%
Средний уровень	44,30%	44,30%	80%	57,10%	77,20%
Высокий уровень	15,70%	12,80%	10%	34,30%	11,40%
Ср. зн.	3,21	3,09	3,49	3,75	3,47

Рисунок. Распределение испытуемых по уровню показателей гендерного и лидерского стилей поведения

В выборке представлены испытуемые с высокой выраженностью как структурирующего (11,4 % респондентов) так и доброжелательного (34,3 % респондентов) лидерского стиля. В тоже время, рассматривая показатели лидерского стиля, можно отметить, что в целом для выборки характерны средние показатели как структурирующего так и доброжелательного лидерского стиля. Причем показатели структурирующего стиля достоверно выше, чем показатели доброжелательного лидерского стиля (t-крит. Стьюдента =2,75). Таким образом, в выборке преобладают испытуемые, ориентированные на работу, которые, прежде всего, заботятся о содержании деятельности и задачах, связанных с ней; разработке системы вознаграждения для повышения производительности труда, чем сосредоточены на сотруднике. Этим респондентам присуще основное внимание уделять повышению производительности труда путем совершенствования человеческих отношений.

Анализируя показатели корреляции гендерного и лидерского стилей поведения, можно отметить, что маскулинный стиль поведения имеет взаимосвязь с структурирующим стилем лидерства, тем самым можно сделать вывод, что чем выше маскулинность, тем выше уровень структурирующего лидерского стиля, что вполне объяснимо, чем выше проявление таких традиционно «мужских» качеств как стремление к успеху, напористость, деловитость, прагматизм, склонность к риску, самостоятельность, уверенность в себе и т.п., тем выше ориентация на выполнение задания, тем менее ориентация на развитие отношений (см. табл.).

Таблица. Показатели корреляции гендерного и лидерского стилей поведения

	Маскулинные	Феминин-ные	Гендерно-нейтральные	Доброжелательный	Структурирующий
Маскулинные	1				
Феминин-ные	0,102979	1			
Гендерно-нейтральные	0,534854	0,381674	1		
Доброжелательный	0,232154	0,300575	0,610031	1	
Структурирующий	0,431175	0,120998	0,511061	0,111451	1

Следует отметить, что феминный стиль поведения имеет взаимосвязь с доброжелательным лидерским стилем, тем самым можно сделать вывод, что чем выше фемининность, тем выше уровень доброжелательного лидерского стиля, что вполне объяснимо, чем выше проявление таких традиционно «женских» качеств как мягкость, чувствительность, нежность, способность к сопереживанию и т. п., тем ниже ориентация на выполнение задания, тем сильнее ориентация на развитие отношений.

Гендерно-нейтральный стиль поведения имеет взаимосвязь как с доброжелательным так и с структурирующим лидерским стилем, тем самым можно сделать вывод, что оптимальное сочетание фемининности и маскулинности позволяет сочетать оба стиля, что также вполне объяснимо, чем оптимум проявления названных выше традиционно «женских» качеств и таких традиционно «мужских» качеств как стремление к успеху, деловитость, напористость, прагматизм, склонность к риску, самостоятельность и т. п. позволяет сочетать как ориентацию на выполнение задания так и ориентацию на развитие отношений.

Таким образом, структурирующий лидерский стиль, ориентированный на выполнение задания, взаимосвязан с маскулинностью. Чем выше уровень структурирующего лидерского стиля, тем выше маскулинность. Проявление традиционно «мужских» качеств способствует скорее ориентации на выполнение задания, чем на развитие отношений. Доброжела-

тельный лидерский стиль, ориентированный на на развитие отношений, взаимосвязан с фемининностью. Чем сильнее ориентация на развитие отношений, тем выше фемининность, тем сильнее проявление традиционно «женских» качеств, тем ниже ориентация на выполнение задания.

Литература

Анненкова Н.В., Камнева Е.В., Полевая М.В. Актуальные вопросы профессиональной подготовки для инновационной экономики // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2012. – № 2 (6). – С. 106-109.

Берн Ш. Гендерная психология. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2004.

Буянова С.М., Карпач М.А. Взаимосвязь лидерского стиля и личностных особенностей руководителя // Формирование общекультурных и профессиональных компетенций финансиста. Сб. науч. тр. студ., аспир. и препод. Финансового университета при Правительстве РФ. М., 2014. – С.56-60.

Камнева Е.В. Гендерные особенности временной перспективы в ранней зрелости // Акмеология. 2007. – №3-2.

Камнева Е.В. Гендерная специфика лидеров студенческих групп // Научный вестник МГИИТ. 2015. – № 4 (36). – С.51-57.

Камнева Е.В., Анненкова Н.В., Ширванов Р.А. Гендерные особенности ценностных ориентаций студентов // Формирование общекультурных и профессиональных компетенций финансиста: Сб. науч. тр. студ., аспир. и препод. Финансового университета при Правительстве Российской Федерации / под ред. А.Н. Лебедева, Н.В. Анненковой, Е.В. Камневой, Ю.Е. Мужичковой. Вып.4. М.: Спутник+, 2014. – С.25-30.

Клецина И.С. Гендерная психология. СПб.: Питер, 2009.

Малкина-Пых И.Г. Гендерная терапия. М.: Эксмо, 2006.

Полевая М.В. Отраслевая система подготовки кадров для индустрии туризма // Транспортное дело России. 2009. – С.127-129.

Полевая М.В. Модернизация системы подготовки кадров для индустрии туризма: автореф. дис… д.эконом.н. М., 2011.

Фомичева Н.С. Гендерная специфика восприятия женского политического лидерства: дисс. ... к. психол. н. М., 2007.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ В СОЦИАЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Карицкий И.Н.

Московский государственный университет дизайна и технологии, Россия

Современное общество постепенно становится психологическим, что означает возрастание психологической составляющей во всех аспектах социального взаимодействия. В частности, это проявляется в распространении психологических практик. В статье представлена субъектно-деятельностная модель психологической практики. Представлена

субъектно-деятельностная модель психологической практики. В модель входят: психопрактические основания, аспекты и динамика. Даны классификации практик на основе модели.

Ключевые слова: психологическое общество, психологическая практика, психопрактические основания, психопрактические аспекты, психопрактическая динамика.

PSYCHOLOGICAL PRACTICE IN THE SOCIAL SPACE

Karitsky I.N.
Moscow State University of Design and Technology, Russia

The modern society is becoming psychological, which means the increase of the psychological component in all aspects of social interaction. In particular, it is shown in the wide diffusion of psychological practices. An agentive-activity based model of psychological practice is presented. The taxonomies of practices are developed on the bases of the current model.

Keywords: psychological society, psychological practice, psycho-practical foundations, psycho-practical aspects, psycho-practical dynamics.

Современное общество характеризуется постепенным возрастанием в нем психологической составляющей во всех социальных сферах. Это проявляется как осознание личностью себя в качестве психологического субъекта, ее идентификация в психологических, а не только социальных категориях, трансформация социального управления в психологическое управление, нарастание числа психологических практик (консультирования, психотерапии, тренингов, профилактики, саморегуляции и т.п.). Все это актуализирует необходимость научно-психологического осмысления явления психологической практики, изучения структуры и содержания практики, ее социальных функций и значения для тенденций социального развития.

Практика, а не наука, является подлинным пространством психологического самоосуществления, при этом, прежде всего, практика в собственной сфере психологии (а не приложение психологии к других социальным сферам). В то же время можно с уверенностью констатировать, что психологическая практика недостаточно осмыслена психологической наукой, а зачастую просто ею игнорируется, т.е. сегодня не существует общезначимой теории и методологии психологической практики, не считая теорий в отдельных направлениях практики (психотерапия, консультирование, саморегуляция, профилактика, тренинг, личностный рост, практики деструктивного воздействия и т.п.). Вместе с тем развитие психопрактик и расширение их социального пространства приводит к постепенному формированию новой формы социума – психологическому обществу, о чем

пишут М. Гросс, Т. Лихи, Р. Смит, И.Е. Сироткина и др., что актуализирует проблему исследования практик и разработки их методологического и теоретического аппарата (Антоненко, 2011; Карицкий, 2002; 2011в; 2012; Мазилов, 2006; 2008; Петренко, Кучеренко, 2007; Сироткина, Смит, 2008; Юревич, 2008; Gross, 1978; Leahey, 2000).

В отношении той или иной предметной области обычно говорят в целом о теории, методологии, эмпирии и практике, связанных с этой областью, но при более внимательном рассмотрении мы обнаруживаем, что требуется более детальная дифференциация принципиально разного типа теорий, эмпирий, методологий и практик. Существуют субъект и объект, конституированные их взаимодействием (деятельностью субъекта), что, в свою очередь, формирует предметное поле познания или практики. Каждый из этих трех элементов (субъект, объект, взаимодействие) далее может быть объектом эмпирического и теоретического исследования, а с эмпирией, теорией и практикой связана своя методология, хотя все эти элементы до определенной степени взаимообусловлены. Таким образом, мы вполне определенно можем говорить об эмпирии объекта, субъекта, практики и познания, о теории объекта, субъекта, практики и познания и о методологии практики и познания (методологии эмпирического и теоретического познания), т.е. выделять вместо четырех одиннадцать элементов (Залевский, 2008; Карицкий, 2010; 2011а; 2015; Мазилов, 2008; Петренко, 2010). Дальнейшие уточнения понятий мы проведем на материале психологической практики и ее отношении к психологической теории.

В соответствии с тем, что сущность той или иной социальной деятельности определяется ее целями, под психологической практикой мы понимаем вид социальной практической деятельности, которая имеет психопрактическую цель. Под психопрактической целью мы понимаем цель трансформации психики или, в другой системе координат, – личности. Эти психопрактические цели различны для разных видов практик, но все они связаны с трансформацией психики или личности: И, в конечном счете, они выходят на специфику саморегуляции: текущая, тренируемая, превентивная, восстанавливаемая, развиваемая или разрушаемая саморегуляция и т.д. Психопрактическая цель определяет содержание всех остальных элементов психологической практики. Основными социально санкционируемыми психологическими практиками в соответствии с системно представленными психопрактическими целями являются: саморегуляция, профилактика, тренинг, консультирование, терапия, личностный рост (социально неодобряемые, деструктивные психопрактики мы здесь не рассматриваем, хотя принципиально их структура остается той же самой, основное различие конструктивных и деструктивных практик состоит в мотивации субъекта практики). Другие практики, которые еще могут быть названы, соотносимы с указанными, это – психологическая помощь, коррекция, психологические игры и т.п.

Содержание психологической практики мы разносим по условным измерениям. К важнейшим «измерениям» практики мы относим: вертикальное, горизонтальное, временно́е, функциональное, глубинное, эссенциальное, индивидуальное. Можно выделить и другие «измерения» психологической практики (Антоненко, 2013; Василюк, 1996; Вачков, 2010; Залевский, 2008; Кабрин, 2010; Карицкий, 2002; 2006; 2011б; 2015). Среди этих «измерений» мы выделяем, прежде всего, три компонента, и считаем их основным содержанием психологической практики. Эти компоненты:
1) психопрактические основания – вертикальное измерение,
2) психопрактические аспекты – горизонтальное измерение,
3) психопрактическая динамика – временно́е измерение.

Основания психологических практик – это те методологические, теоретические, практические представления и схемы действия, социальные или личностные потребности, а также наблюдаемые явления, которые в явном или неявном виде существенно в них используются или существенным образом влияют на них. Вертикальную структуру психопрактики образуют следующие ее основания: мотивационные (потребностно-целевые), концептуальные, реляционные, методологические, праксические, орудийные (инструментальные), действенные и феноменальные (объектные).

Мотивационные или потребностно-целевые основания психологической практики составляют совокупность тех общественных, групповых и личностных (индивидуальных) потребностей, мотивов и целей, которые актуально инициируют данную практику, формируют ее и задают ее прочее содержание, в том числе содержание других оснований, аспектное и динамическое содержание. Концептуальные основания представлены совокупностью всех дескрипций, концептов и их систем, которые обосновывают данную практику, используются в ней или существенно с ней связаны. Например, психологическая теория может составлять существенную часть концептуальных оснований психопрактики. Но поскольку практика обычно имеет много источников, то в эти основания могут входить и ненаучные представления. Реляционные основания представляют собой множество ценностей, норм и оценок, которые формируют отношение к феноменальному пространству данной психологической практики, а также сами эти отношения. Реляционные основания психопрактики тесно связаны с концептуальными и часто трудно отделимы от них, поскольку всякое представление о реальности уже есть и отношение к ней, «чистых» описаний реальности не существует. Методологические основания психологических практик – это знания о том, как действовать для достижения целей этих практик и чем руководствоваться в этих действиях. Это метод (или совокупность методов) определенной практики, а также конкретизация метода в психотехнологиях, психотехниках и методиках. Праксические представляют собой реальные навыки и умения специалистов, осуществляющих практику, необходимые для выполнения этой практики. Орудийные

(или инструментальные) основания – это психологические и иные средства, которые используются в психопрактике для достижения ее целей (результатов). Действенные основания – это совокупность реальных действий, совершаемых в ходе психопрактического процесса, это сама практика в ее непосредственном развертывании. Феноменальные (объектные) основания психологической практики – это совокупность психических, психологических, психосоматических и социально-психологических явлений, которые выделяются в данной психологической практике, с которыми она непосредственно работает, на которые воздействует, трансформирует, формирует, развивает, которые интерпретирует, концептуализирует и т.п. Ее также можно назвать перцептивной структурой практики.

Мотивационные, концептуальные, реляционные, методологические и праксические основания относятся к уровню субъекта. Орудийные и действенные – частично к субъекту, частично занимают пространство между субъектом и объектом, опосредуя их взаимодействие. Феноменальные – к объекту. Как видно, так понимаемая структура оснований психопрактики является субъектной, в том смысле, что она задана со стороны субъекта. Представленная последовательность оснований психопрактик: потребностно-целевые, концептуальные, реляционные, методологические, праксические, орудийные, действенные и феноменальные, – отвечает критерию близости к практике. Потребностно-целевые основания – это уровень существующих потребностей и целей психопрактики. Концептуальные – уровень представления о реальности. Реляционные – уровень отношений к феноменам реальности. Методологические – уровень представлений о способах практического взаимодействия с реальностью. Праксические – уровень практических навыков и умений взаимодействия с реальностью. Орудийные – уровень используемых средств при взаимодействии с реальностью. Действенные – уровень непосредственного взаимодействия. Феноменальные основания – это уровень данности реальности, ее предметной стороны субъекту психологической практики. Как таковые они отнесены к самому объекту, но существенно то, что они воспринимаются субъектом практики сквозь призму мотиваций, представлений, методов и действий этой практики.

Психопрактический аспект – это существенное, относительно самостоятельное содержание психологической практики, в которой оно выступает как ее отдельные действия, подчиненные определенным задачам. Любая психологическая практика в явном или неявном виде содержит все виды психопрактических аспектов. Психопрактические аспекты делятся на деятельностнообразующие (саморегуляционный, тренинговый, профилактический, консультационный, терапевтический, развивающий, диагностический), дополнительные (контекстуальный, компенсационный, телесный, игровой, интеграционный, концептуализирующий, просоциальный, гуманистический, трансцендирующий, глубинный, жизнеобучающий и мн. др.)

и аспекты высшего уровня (воздействие, познание, отношение, управление). Аспекты высшего уровня присущи всем видам человеческой деятельности. Деятельностнообразующие аспекты при их генерализации (превращении в ведущую деятельность) способны образовывать самостоятельные виды психологических практик: саморегуляция, профилактика, тренинг, консультирование, терапия, личностный рост. Тогда все другие аспекты подчинены генерализованному аспекту, работают на него. Генерализация психопрактического аспекта является основным механизмом образования вида психологической практики. Дополнительные аспекты составляют необходимое содержание психопрактики, на их основе образуются подвиды психологических практик по различным критериям.

Еще одно измерение психологической практики – это психопрактическая динамика. Она включает в себя три вида динамики: системную, групповую и личностную. С каждой из них специалисты хорошо знакомы. Групповая динамика представляет собой совокупность групповых процессов разной направленности, включающих в себя взаимодействие между членами группы, подгруппами, между группой и ведущим и т.п. В целом она может носить позитивный, неопределенный, негативный или более сложный, разнонаправленный характер. Личностная динамика составляет главное содержание психопрактического процесса, она может быть рассмотрена в отношении каждого участника практики, и не только клиента, но и ведущего. Как и в групповой динамике, ее тенденции могут отличаться позитивной, неопределенной, негативной или более сложной, зачастую амбивалентной направленностью. Особенности личностной динамики в целом являются основным маркером успешности или неуспешности психопрактики. Системная динамика включает в себя, прежде всего, взаимное динамическое соотношение психопрактических аспектов в ходе психопрактического процесса и большую или меньшую выраженность тех или иных психопрактических оснований. Надо также отметить, что психопрактический процесс начинается за некоторое время до фактической встречи участников практики и заканчивается отнюдь не в момент формального завершения практики, поскольку всегда наблюдаются (и иногда достаточно длительно) различные отсроченные процессы, вызванные практикой.

Проанализированное содержание психологической практики позволяет осуществить значительное число различных классификаций психопрактик. Вертикальная структура психологической практики представлена уровнями ее оснований. Каждое из этих оснований дает свою классификацию (или несколько классификаций) психопрактик. С уровня мотивационных оснований задается, прежде всего, деление на конструктивные (актуализирующие личностный потенциал) и деструктивные (разрушающие личностный потенциал) практики. Конструктивные практики далее классифицируются по основным видам, о чем мы уже говорили: саморегуляция, профилактика, тренинг, консультирование, терапия, личностный рост

(практики развития). Деструктивные практики имеют схожее деление, но с негативной направленностью: это практики подавления, деградации и разрушения личности. Более тонкие мотивации задают более детальное подразделение практик на основе их потребностно-целевой составляющей. Концептуальные основания дают множество критериев для классификаций. Прежде всего, концептуальные основания психологических практик имеют свою уровневую структуру и подразделяются на философские, общенаучные, частнонаучные, теорий среднего уровня, определенной сферы психологии, собственные. Каждый из этих уровней имеет также свою структуру, так на уровне философских оснований выделяются: онтологические, эпистемологические, праксеологические, аксиологические, логические, этические, эстетические, экзистенциальные и другие основания. Каждое из этих оснований подразделяет психопрактики на определенные виды.

Таким образом, предложенная концепция является хорошим методологическим инструментом для исследования, анализа, классификации, сравнения, развития и экспертной оценки конкретного содержания профессиональных и обыденных психологических практик. Она представляет собой теоретическую основу для проведения широкого класса исследований психологических практик, их содержания, динамики и социальных функций.

Литература

Антоненко И.В. Предмет социальной психологии // Вестник университета (Государственный университет управления). 2011. – № 22.

Антоненко И.В. Социально-психологическое содержание доверия // Доверие и недоверие в условиях развития гражданского общества / отв. ред. А.Б.Купрейченко, И.В.Мерсиянова. М., 2013.

Василюк Ф.Е. Методологический смысл психологического схизиса // Вопросы психологии. 1996. – №6. – С.25-40.

Вачков И.В. Психологический тренинг. Методология и методика проведения. М.: ЭКСМО, 2010.

Залевский Г.В. Психологическая супервизия. Томск, 2008.

Кабрин В.И. Антропологическая судьба субъекта // Методология и история психологии. 2010. – Вып. 1.

Карицкий И.Н. Теоретико-методологическое исследование социально-психологических практик. М.; Челябинск, 2002.

Карицкий И.Н. Психологическая практика: базовая структура. М., 2006.

Карицкий И.Н. Понятие субъекта и объекта в философии и психологии // Методология и история психологии. 2010. – Вып. 1.

Карицкий И.Н. Структура субъекта психологической практики // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Психология. 2011а. – Вып.1.

Карицкий И.Н. Теоретическая экспликация содержания психологической практики // Теоретическая и экспериментальная психология. 2011б. – № 2.

Карицкий И.Н. Системогенез психологической практики // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2011в. – №22. – С.36-39.

Карицкий И.Н. Понятие психологической практики // Вестник университета (Государственный университет управления). 2012. – № 1.

Карицкий И.Н. Субъектно заданная модель психологической практики // Вестник Университета Российской академии образования. 2015. – №3. – С.70-80.

Мазилов В.А. Методологические проблемы психологии. Ярославль, 2006.

Мазилов В.А. Методология современной отечественной психологии // Методология и история психологии. 2008. – Вып. 3.

Петренко В.Ф. Парадигма конструктивизма в гуманитарных науках // Методология и история психологии. 2010. – Вып. 3.

Петренко В.Ф., Кучеренко В.В. Медитация как неопосредствованное познание // Методология и история психологии. 2007. – Вып. 1.

Сироткина И.Е., Смит Р. «Психологическое общество» и социально-политические перемены в России // Методология и история психологии. 2008. – Вып. 3.

Юревич А.В. Социология психологии // Методология и история психологии. 2008. – Вып. 3.

Gross M. The Psychological Society. NY., 1978.

Leahey T.H. A History of Modern Psychology. Pearson, 2000.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР МЕХАНИЗМОВ УСТОЙЧИВОСТИ ЛИЧНОСТИ К ВОЗДЕЙСТВИЮ СРЕДСТВ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

Киселева И.В.
Донецкий национальный университет

В статье рассматривается модель психологических механизмов, обеспечивающих устойчивость личности к воздействию СМИ. Дается понятие устойчивости личности к воздействию информации. Определяются понятия и характеристика факторов, связанных с функционированием механизмов устойчивости личности. Раскрываются конкретные проявления механизмов устойчивости личности к воздействию информации.

Ключевые слова: устойчивость личности к воздействию информации, психологические защиты личности, психологическая адаптация, установка, саморегуляция, личностный ресурс.

THEORETICAL REVIEW OF PSYCHOLOGICAL RESILIENCE TO MASS MEDIA IMPACT MECHANISMS

Kiseleva I.V.
Donetsk National University

In this paper we strive to theoretical model of psychological resilience to mass media impact mechanisms. Notion of psychological resilience to information impact are described. Concrete mechanism's manifestations of psychological resilience to information impact are explained. Notions related functioning psychological resilience mechanisms are listed and determined.

Keywords: psychological resilience to mass media impact, psychological protections of personality, psychological adaptation, setting, self regulation, personal resource.

Постановка проблемы. Мощным средством целенаправленного воздействия на сознание и личность человека являются средства массовой информации. В значительной мере это обусловлено их возможностями в донесении информации, доступностью для различных слоев общества, способностью, в силу развлекательного характера, вызывать интерес и даже психологическую зависимость. Зачастую средства массовой информации оказываются монополистами в предоставлении жизненно важной информации людям. Поэтому целесообразно подробное, тщательное изучение закономерностей оказываемого ими воздействия. Не менее важна и проблема противодействия личности деструктивным воздействиям СМИ и их последствиям. Важную роль в данном вопросе играет устойчивость личности к воздействию информации.

Целью данной статьи является описание теоретической модели психологических механизмов устойчивости личности к воздействию информации, в т.ч. СМИ. Данные механизмы представлены в виде системы, функционирующей на разных уровнях личности, каждый элемент которой вносит определенный вклад в ее устойчивость.

Основные понятия. Устойчивость личности, согласно В.А. Петровскому, – это, во-первых, способность человека сохранять свои личностные позиции и противостоять воздействию, противоречащему его личностным установкам. Во-вторых, способность реализовывать свои личностные позиции с помощью изменения обстоятельств и саморегуляции.

По В.Э. Чудновскому, устойчивость личности позволяет человеку «реагировать на раздражители в разнообразных ситуациях по-разному с

перенесением жизненного опыта в те ситуации» (выход за пределы ситуации, ориентация на отдаленные факторы, наличие определенной гибкости, динамичности). Снижение устойчивости «приводит к приспособительному поведению, проявляющемуся в подражании, суггестивности, конформном поведении, отсутствии отдаленной цели» (Чудновский, 1978, с. 87).

Согласно Е.П. Крупник и Е.Н. Лебедевой, устойчивость личности представляет собой и подвижное равновесное ее состояние, и целенаправленное нарушение этого равновесия в соответствии с задачами, возникающими при взаимодействии личности со средой. Относительно этих задач личность формирует внутреннюю модель внешней ситуации, которая и определяет ее поведение (Крупник, Лебедева, 2000).

Проблема устойчивости личности к психологическому воздействию информации рассматривается в работах И.В. Андреева (Андреев, 2008), Е.Б. Богатовой, Т.И. Ежевской (Ежевская, 2011), С.П. Ивановой (Иванова, 2009), В.В. Константинова, Н.Э. Лазаревой (Лазарева, 2008) и др.

Механизмы устойчивости личности к воздействию СМИ. Мы выделяем такие механизмы поддержания устойчивости личности – которые вероятно проявляются и по отношению к воздействию информации - как психологическая защита, психологическая адаптация и саморегуляция, установка, личностный ресурс. Перечисленные механизмы различаются тем, что функционируют на разных уровнях личности. Информация, воздействующая на человека, может различаться по своим параметрам (направленность, интенсивность, эмоциональная насыщенность, директивность). Соответственно и механизмы, обеспечивающие устойчивость личности, могут быть направлены на данные параметры. При этом, механизмы различных уровней дополняют друг друга, обеспечивая бо'льшую устойчивость.

1. Механизмы психологической защиты личности. Основные характеристики. Механизмы психологической защиты связаны с неосознаваемым уровнем личности. Психологическая защита, по Н.В. Зоткину, является механизмом, который предотвращает нарушение устойчивости личности, ухудшение нормального течения психической активности человека под воздействием нежелательных, социально неблагоприятных воздействий. Согласно Р.М. Грановской, психологическая защита выступает в качестве барьера, препятствуя восприятию тревожной и опасной для личности информации. При этом защитные механизмы являются ригидными, автоматическими, вынужденными непроизвольными и неосознаваемыми процессами отражения и регуляции. Психологические защиты являются серьезным препятствием для осуществления психологического воздействия (Куликов, 2004).

2. Механизмы психологической адаптации. Более сложным механизмом устойчивости личности является психологическая адаптация, отражающая такой компонент устойчивости как гибкость, изменчивость. Согласно Ф.Б. Березину, психологическая адаптация является процессом ус-

тановления оптимального соответствия личности окружающей среде в ходе осуществления свойственной человеку деятельности, который позволяет индивиду удовлетворить актуальные потребности и реализовать связанные с ними значимые цели (Фоминова, 2012).

Согласно Е.Б. Богатовой и В.В. Константинову, устойчивость личности к воздействию информации является результатом адаптации психики человека к расширяющейся информационной среде. Она складывается из ряда характеристик и подкрепляется активностью человека в социуме. Такая адаптация к информационной среде достигается, по Т.И. Ежевской, неспецифическими адаптационными процессами, развертывающимися в ответ на воздействие стрессоров в системе приема и переработки информации. При этом обеспечивается ограничение числа перерабатываемых единиц информации (Ежевская, 2011). В психике человека в таких условиях должны происходить определенные адаптационные процессы: снижение ясности сознания, нарушение логичности и критичности, уменьшение объема и устойчивости внимания, объема кратковременной памяти.

Согласно Г.Г. Почепцову, сознание имеет привычные, выработанные филогенетически, механизмы приема информации из окружающей действительности. Психические процессы ощущения и восприятия были приспособлены к приему информации разнообразной модальности и силы для эффективной адаптации. При нарушениях функционирования психологической адаптации к воздействию информации психические перцептивные процессы могут не справляться с качественной ее переработкой. Для психических перцептивных процессов может представлять сложность выделение значимой информации из всей поступающей. Следовательно, важная информация будет отсеиваться как не значимая, а случайная, содержащая приемы манипуляции, - усваиваться.

3. Механизм психологической установки. Понятие и основные характеристики. Психологическая установка – это состояние психологической готовности, складывающейся на основе опыта и оказывающей влияние на реакции человека относительно тех объектов и ситуаций, с которыми он связан. Обращает на себя внимание эгозащитная функция установки, которая связана со способностью установки поддерживать внутреннюю устойчивость личности, в т.ч. посредством приобретения отрицательной установки к любым факторам, угрожающим целостности его личности. Данная теория подтверждается результатами исследований Л. Фестингера, согласно которой человек избирательно относится к поступающей информации, т.е. принимается информация, близкая убеждениям и взглядам конкретной личности.Если же такие убеждения уже существуют, то при предъявлении информации, противоречащей им, возникает феномен когнитивного диссонанса, понятие которого было введено Л. Фестингером.

Согласно Е.Е. Прониной, когнитивный диссонанс в ходе потребления продукции СМИ может проявляться следующим образом: как острая

негативная реакция (эмоциональная, когнитивная), которая обычно возникает при восприятии сообщений, содержащих угрозу установкам, образу Я, системе ценностей; как появление амбивалентных эмоций и мыслей по отношению к полученной информации, что может свидетельствовать о противоречивости информационного послания, применении манипулятивных приемов воздействия (Пронина, 2000).

По Л. Фестингеру, после появления когнитивного диссонанса личность испытывает потребность уменьшить его или выйти из этого состояния полностью. Существуют следующие пути выхода из когнитивного диссонанса: отвержение новой информации, не соответствующей сформированным установкам; нахождение компромисса - вместе с принятием новой информации находятся веские основания для сохранения старых установок; изменение сформированных установок.

4. Механизм психологической саморегуляции. Согласно В.И. Моросановой, саморегуляция представляет собой совокупность интегративных психических явлений, процессов и состояний, которые обеспечивают самоорганизацию различных видов психической активности человека, целостность индивидуальности и становление бытия человека. Данный механизм является единственным в полной мере сознательным и произвольным в обеспечении устойчивости личности. Согласно А.Н. Фоминовой, через систему осознанной саморегуляции человек имеет возможность снизить значимость врожденной уязвимости личности (слабые, инертные, неуравновешенные нервные процессы) и неэффективно функционирующих механизмов в отношении своей устойчивости. Л.В. Куликов рассматривал функцию одного из трех компонентов устойчивости (стабильности) как способность к эффективной саморегуляции личности. К психическим явлениям, связанным с механизмом саморегуляции и его обеспечивающим, принадлежат волевая регуляция, самодетерминация личности, самовосприятие, общение со своим Я, саногенное мышление.

5. Психологические ресурсы личности. Понятие ресурса, по В.П. Зинченко, отражает внутренние возможности системы удовлетворять требованиям, накладываемым внешней средой на систему. Если под системой понимать, в данном случае, личность, то личностные ресурсы – это внутренние возможности личности удовлетворять требования внешней среды к ней. Личностные ресурсы позволяют накапливать и использовать определенный потенциал для поддержания своей активности, целостности и устойчивости. К личностным ресурсам относят такие психологические явления как личностный потенциал, жизнестойкость, самоэффективность, самодостаточность, психологическое благополучие. Личностный потенциал является потенциалом саморегуляции, способствуя преодолению личностью неблагоприятных условий ее развития и существования.

Уверенность в возможности контроля над событиями жизни является проявлением самоэффективности личности. Самоэффективность, по А. Бандуре, – это личностная характеристика, развивающаяся на основе операциональной компетентности, вера в эффективность собственных действий в сложной ситуации и ожидание успеха от выполнения этих действий. Самодостаточность, по Л.В. Куликову, – это личностный ресурс, связанный с чувством собственной целостности, автономности, удовлетворенности собой и жизнью, психологическим благополучием. Психологическое благополучие, по П.П. Фесенко, – интегративная личностная характеристика, связанная с субъективным переживанием своей жизни как приносящей удовлетворение, радостной, счастливой, целостной, конгруэнтной собственным потребностям и внутренним ценностям.

Выводы. Таким образом, данная теоретическая модель объединяет в себе ряд психологических механизмов, функционирующих на разных уровнях личностной организации и обеспечивающих устойчивость личности к воздействию СМИ. Сравнивая представленные выше механизмы по степени осознанности, можно проследить, что наименее осознанными являются психологические защиты и установки личности, функционирующие автоматически при развертывании определенной ситуации восприятия информации. Механизмы адаптации и саморегуляции являются более осознанными, иногда произвольно применяемыми человеком. Механизм личностного ресурса связан непосредственно с высоким уровнем самосознания и личностного функционирования. Поэтому для развития устойчивости личности к воздействию информации, эффективнее работать с более сознательными механизмами, такими как адаптация, саморегуляция и личностный ресурс.

Литература

Андреев И.В. Формирование психологической устойчивости студентов к негативному влиянию Интернет - технологий. Автореф. дисс… к.психол.н. Нижний Новгород, 2008.

Ежевская Т.И. Личностные ресурсы в обеспечении информационно-психологической безопасности человека // Гуманитарный вектор. Серия: Педагогика, психология, 2011. – №1. – С.104-107.

Иванова С.П. Внешние факторы психологической устойчивости личности в ранней юности и молодости // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные и психолого-педагогические науки, 2009. – №9. – С.130-136.

Крупник Е.П., Лебедева Е.Н. Психологическая устойчивость личностных конструктов в период взрослости // Психологический журнал. 2000. – №6. – С.12-23.

Куликов Л.В. Психогигиена личности: вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики. СПб: Питер, 2004.

Лазарева Н.Э. Формирование психологической устойчивости к влиянию телевизионной рекламы на мотивационную сферу младших школьников: автореф. дисс… к.психол.н. Екатеринбург, 2008.

Пронина Е.Е. Психологическая экспертиза рекламы. Теория и методика психотехнического анализа рекламы. М., РИП-холдинг, 2000.

Фоминова А.Н. Жизнестойкость личности. М.: МПГУ, 2012.

Чудновский В.Э. К вопросу о психологической сущности устойчивости личности // Вопросы психологии, 1978. – №2. – С.22-28.

СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ: ЦЕННОСТИ И СМЫСЛОЖИЗНЕННЫЕ ОРИЕНТАЦИИ

Кленова М.А.
Саратовский национальный исследовательский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского, Россия

В статье представлены результаты эмпирического исследования проблемы социального самочувствия современной молодежи. Раскрывается понятие социального самочувствия в контексте социальной психологии. Приводятся результаты доработки методики Е.А. Головахи ИИСС (интегральный индекс социального самочувствия). Показано, что данный социологический опросник может быть использован в социально-психологическом исследовании. На основании проведенного анализа в рамках данного диагностического инструментария выделено четыре группы потребностей: «материальные и бытовые потребности», «потребности в политической стабильности и социальном участии», «информационные потребности и потребности в образовании», «личностные и межличностные потребности». Изучена структура социального самочувствия у юношей и девушек. Установлены взаимосвязи между ценностями, смысложизненными ориентациями и уровнем социального самочувствия. Доказано, что социальное самочувствие может рассматриваться в рамках социальной психологии.

Ключевые слова: социальное самочувствие, интегральный индекс социального самочувствия, ценности, смысложизненные ориентации, молодежь.

SOCIAL WELL-BEING OF MODERN YOUTH: VALUES AND MEANING OF LIFE ORIENTATIONS

Klenova M.A.
Chernyshevsky Saratov State National Research University, Russia

This article presents the results of empirical research of the problem of social well-being of modern youth. The concept of social well-being is described

in the context of social psychology. The results of improvement of E.A. Golovakha's technique (IISWB, integrated index of social well-being) are given. It is shown that this sociological questionnaire can be used in social and psychological research. On the basis of the carried-out analysis within these diagnostic tools four groups of needs are allocated: "material and household requirements", "needs for political stability and social participation", "information needs and needs for education", "personal and interpersonal needs". The structure of social well-being at young men and women is studied. Interrelations between values, meaning of life orientations and level of social well-being are established. It is proved that social well-being can be considered within social psychology.

Keywords: social well-being, integrated index of social well-being, values, meaning of life orientations, youth.

Понятие социального самочувствия является довольно новым в социально-психологических исследованиях. Научные разработки данного феномена относятся к полю социологических исследований. Социологические работы лишь констатируют тот или иной уровень социального самочувствия, но не занимаются объяснением личностных причин. В задачи же социальной психологии входит не только констатация уровня социального самочувствия, но и наполнение данного понятия психологическим содержанием, а именно – установление психологических детерминант высокого или низкого уровня социального самочувствия. В качестве детерминант могут рассматриваться разные стороны личности. В нашем исследовании акцент делается на ценностях и смысложизненных ориентациях личности.

В современном гуманитарном знании существует достаточное количество теоретических подходов к пониманию социального самочувствия, разработано несколько вариантов его трактовки как научного понятия, повсеместно подчеркивается важность учета социального самочувствия как индикатора общественных настроений, тем не менее конкретных эмпирических данных по этому поводу немного. Социальное самочувствие может пониматься как актуализированное реальное сознание, выражающее состояние конкретных переживаний людьми своего отношения к действительности и своего положения в обществе, с помощью которых оценивается их жизнь и деятельность в данный момент времени. Оно может интерпретироваться как индивидуально-личностное, социально-психологическое и массовидное явление (Коломиец, 2012). Еще одно определение дает Ж.Т. Тощенко. По его мысли, социальное самочувствие является исходным структурным элементом (но элементом комплексным) социального настроения и включает в себя определенный срез информации, представляющей собой актуальное знание, важное для личной и общественной жизни человека (Тощенко, 1996). По мнению Р.В. Карамельского, содержание социального самочувствия студентов

можно охарактеризовать по двум основным аспектам: удовлетворенность условиями жизни (оценка удовлетворенности потребностей физического существования) и социально-психологический комфорт (оценка удовлетворенности потребностей социального существования) (Карамельский, 2012). Социальное самочувствие, по мнению социологов, выступает как отношение к взаимосвязи между уровнем притязаний и степенью удовлетворения смысложизненных потребностей (Бойко, 1995). Социально-философский анализ данной проблемы показывает, что в настоящее время реальные типы социального самочувствия населения детерминированы фактами модернизации и глобализации общества (Коротеева, 1998)

Актуальность нашего исследования обусловлена нарастающим интересом со стороны социальной психологии к проблематике изучения социального самочувствия и его психологических детерминант. Недостаточное исследование проблемы социального самочувствия и его психологического содержания явилось отправной точкой в построении нашего эмпирического исследования.

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что социальное самочувствие, ценностные ориентации и смысложизненные установки современной молодежи находятся в тесной взаимосвязи. База исследования составила 100 человек в возрасте 18-19 лет, из них 50 девушек – студентки Саратовского государственного университета им. Н.Г. Чернышевского и 50 юношей – студенты ГАПОУ СО Саратовского техникума промышленных технологий и автомобильного сервиса

Логика нашего исследования состояла в следующих шагах. Мы определили специфику социального самочувствия молодежи, ценностей и смысложизненных ориентаций. Сравнили показатели у юношей и девушек с использованием статистических методов (Т-критерий Стьюдента). Далее провели корреляционный анализ между показателями социального самочувствия, ценностями и смысложизненными ориентациями.

В качестве основной методики нами была использован опросник ИИСС Е.И. Головахи для определения интегрального индекса социального самочувствия. Данный опросник представляет собой список потребностей, к каждую из обозначенных 44 потребностей испытуемых предлагалось оценить по степени необходимости для них в настоящий момент времени. Наша переработка методики ИИСС состояла в том, что все представленные в методике суждения были разделены по четырем группам, в каждую из которых вошли 11 утверждений. Группировка по потребностям была проведена в соответствии с логикой их содержания. Так, в первую группу потребностей, обозначенных нами как «материальные и бытовые потребности» были включены следующие суждения: «в настоящий момент мне не хватает жилья, одежды, автомобиля и пр.». Вторая группа потребностей получила название «потребности в политической стабильности и социальном участии». В данной группе нами были объединены суждения типа «не

хватает/хватает политических идеалов, государственной защиты, возможности приобщаться к своей национальной культуре и пр.». Третья группа потребностей – «информационные потребности и потребности в образовании» состоит из суждений «мне не хватает/хватает современных политических, экономических, юридических знаний, знания иностранных языков и пр.». В четвертой подгруппе «личностные и межличностные потребности» объединены суждения «мне не хватает/хватает доброты со стороны окружающих, решительности, взаимопонимания, счастья в семейной жизни и пр.». Таким образом, сгруппировав суждения опросника по четырем критериям, в дальнейшем исследовании представилась возможность оценить не только доминирующие потребности среди молодежной выборки, но также провести сравнительный и корреляционный анализ с учетом выделенных нами показателей.

Исходя из анализа полученных данных, можно сделать вывод о том, что у испытуемых выражена некоторая неудовлетворенность в различных сферах жизнедеятельности. При этом средний показатель интегрального индекса социального самочувствия нельзя назвать низким. Выявленные тенденции в оценках молодежью политического и экономического положения общества позволяют предположить, социально-психологическая адаптация в контексте данной сферы общественной жизни имеет некоторые проблемные стороны. Возможно, это связано с возрастом испытуемых, недостатком жизненного опыта в данном сфере жизни, а также низкий уровень интереса к политической и экономической жизни страны, недостаточная компетентность, которая не позволяет объективно оценить политическую и экономическую ситуацию.

Более низкий показатель социального самочувствия обнаружен в группе девушек - 67,01 и 73,62 у юношей (t=2,073). Эти показатели говорят нам о том, что девушки, принявшие участие в нашем исследовании, оценивают свое социальное самочувствие ниже юношей.

Результаты исследования смысложизненных ориентации позволяют нам сделать вывод о том, что, студенты уверены в том, что жизнь подвластна контролю, а с другой стороны, – их собственная позиция в этом отношении показывает, осуществление этого самого контроля для них представляет некую проблему.

Среди наиболее высоко оцениваемых ценностей для нашей выборки являются ценности здоровья и честности. С одной стороны, это может говорить нам о показатель низкого физического здоровья молодого поколения, тогда эта ценность оценивается ими так высоко, потому что выступает неким дефицитарным показателем. С другой стороны, она может отражать высокую степень осознания важности представленной ценности. В качестве наименее значимых ценностей для молодежи выступают такие ценности как: нетерпимость к недостаткам других, высокие запросы, творчество, счастье других, красота природы

Для девушек в большей степени свойственна романтически-прагматическая позиция в отношении ценностей в жизни. С одной стороны, для них характерна высокая оценка таких смыслообразующих ценностей, как активная жизнь, мудрость, интересная работа, семья и т.д., а с другой – они в большей степени, чем юноши отдают предпочтение личностным качествам, наполняющим их жизнь большим смыслом. К таким ценностям относятся – чуткость, исполнительность, ответственность, воспитанность, аккуратность, терпимость и т.д.

Молодые люди, для которых материальные блага не являются доминирующими целями – в целом удовлетворены собственной жизнью, а также считают, что они обладают способностью контролировать свою жизнь.

Испытуемые, которые обладают представлениями о себе как о сильной личности и имеющие желание и возможности выстраивать свои жизненные планы в соответствии с поставленными целями, а также воспринимающие свою жизнь как эмоционально насыщенную и наполненную смыслом – показывают высокую потребность в политической стабильности и социальном участии.

Молодые люди, у которых наблюдается некоторая неудовлетворенность процессом жизни, в большей степени испытывают информационные потребности, которые включают в себя потребности в экономических, технических, политических и прочих видах информации. С другой же стороны, напротив, те молодые люди, которые полагают, что их собственная жизнь неподвластна самоконтролю, не считают необходимым расширять свои знания в перечисленных выше областях и данные потребности не вызывают у них должного интереса.

Испытуемые, для которых жизнь представляется наполненной смыслом считают свои индивидуалистические потребности вполне удовлетворенными. В то же время обратная картина представляется нам относительно результативности жизни. Представление о продуктивности и осмысленности прожитой части жизни соотносится с неудовлетворенностью потребностей, которые связаны с межличностной сферой.

Ценностные основания отсутствия (или не доминирования) материальных потребностей представлены, по мнению современного молодого поколения, высокой значимостью собственной активной жизненной позиции, уверенностью в себе, твердой волей эффективностью, честностью. Молодое поколение имеет довольно четкое представление о своих жизненных планах и целям, при этом в своих представлениях занимает активную позицию по отношению к способам достижения этих целей.

Молодые люди, которые не испытывают потребностей в политической стабильности и социальном участии высоко оцениваю ценность жизнерадостности, и наоборот – те из них, для которых данная потребность является актуальной, дают более низкую оценку ценности жизнерадостности.

Ценностная сфера молодежи во взаимосвязи с ее социальным самочувствием представляет из себя следующую картину: общий интегральный индекс социального самочувствия находится в обратно пропорциональной связи с основными терминальными ценностями: работа, деньги, семья. Следовательно, чем большую проблемную зону для испытуемых представляет социальное самочувствие, тем большее значение в своих ценностных предпочтениях отдается главным терминальным ценностям-целям.

Таким образом, проведенное эмпирическое исследование показало, что социальное самочувствие может рассматриваться в социально-психологическом контексте, в том случае, когда этот феномен дополняется психологическими характеристиками. В данном случае гипотеза нашего исследования относительно существующей взаимосвязи между социальным самочувствием, ценностями и смысложизненными ориентациями может быть подтверждена.

Литература

Бойко Е.А. Социальное самочувствие молодежи (по материалам социологического опроса). Новосибирск, 1995.

Карамельский Р.В. Социальное самочувствие российского студенчества: региональный аспект: автореф. дис. ... канд. социол. наук, Казань. 2012.

Коломиец О.В. Социальное самочувствие как проблема социальной психологии // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования, 2012. – №3. – С.14-25.

Коротеева, О.В. Социальное самочувствие как критерий психического и духовного здоровья населения : автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1998.

Тощенко Ж.Т. Социальное настроение. М., 1996.

Я-КОНЦЕПЦИЯ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

Коваленок Т.П.

Российский государственный аграрный университет им. К.А.Тимирязева, Москва

В работе представлены результаты теоретического и эмпирического исследования особенностей социального образа «Я» как составной части «Я-концепции» студентов заочной формы обучения педагогического факультета РГАУ-МСХА им. К.А. Тимирязева. Результаты свидетельствуют о низкой выраженности карьерно-профессиональной направленности, особенно на длительную перспективу, ее несоответствии содержанию профессионального обучения. Делается вывод о необходимости

психологического сопровождения профессионального самоопределения на этапе учебно-профессиональной деятельности.

Ключевые слова: профессиональное самоопределение, «Я-концепция», образ «Я», социальные роли, карьерно-профессиональная направленность

SELF-CONCEPT AS A FACTOR OF PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION

Kovalenok T.P.
Russian State Agrarian University named after K.A. Timiryazev, Moscow

The paper presents the results of theoretical and empirical research of the social image of "I" as part of "self-concept" of students of the correspondence form of training of the pedagogical faculty of RSAU – MAA named after K.A. Timiryazev. The results indicate the low-intensity of career-vocational orientation, especially in the long perspective, and the mismatch between this orientation and the content of vocational education. It is concluded the necessity of psychological support in professional self-determination at the stage of education in special professional skills.

Keywords: professional self-determination, "self-concept", "I" image, social roles, career-vocational orientation.

В современной психологии рассматриваются различные аспекты профессионального самоопределения. С одной стороны, оно исследуется как процесс выбора профессии и формирования субъекта труда. Выделяется четыре стадии этого процесса: 1) возникновение и формирование профессиональных намерений и первоначальная ориентировка в различных сферах труда; 2) профессиональное обучение как освоение выбранной профессии; 3) профессиональная адаптация — формирование индивидуального стиля деятельности и включение в систему производственных и социальных отношений; 4) самореализация в труде — выполнение или невыполнение тех ожиданий, которые связаны с профессиональным трудом (Толочек, 2005).

Е.А. Климов выделяет два уровня процесса профессионального самоопределения. Первый уровень – гностический, изменение сознания и самосознания субъекта, осознание себя как члена определенного профессионального сообщества. Второй, практический уровень, выражается в изменении статуса, места человека в системе общественных отношений (Климов, 2004).

Другой аспект рассмотрения феномена профессионального самоопределения – анализ его как формы активности личности. Эта активность проявляется в соотнесении потребностей, мотивов, целей с собственными

возможностями: подготовленностью, способностями, эмоционально-волевыми качествами. Возможности, в свою очередь, необходимо соотнести с требованиями профессионального учебного заведения, профессии, специальности, конкретной трудовой функции, особенностями всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической, социально-экономической ситуации. В этом контексте профессиональное самоопределение – это одно из множества направлений самоопределения развивающейся личности. Основным фактором такого самоопределения становится «Я-концепция» личности, которая детерминирует особенности тех выборов из веера возможностей, которые совершает субъект на различных этапах профессионального пути (Пряжников, Пряжникова, 2005).

Существуют различные представления об этом личностном образовании и методах его диагностики. Выделяется когнитивная, аффективная и поведенческая составляющая «Я-концепции», модальности – идеальная, реальная, зеркальная, уровни – организма, социального индивида, личности (Столин, 1983). Я-концепция играет активную роль, влияя на цели, которые индивид перед собой ставит, на систему прогнозов относительно будущего, обеспечивая процессы самоопределения и самореализации.

Исследование особенностей «Я-концепции» традиционно проводится в рамках профориентационного консультирования старшеклассников, выполняя диагностико-формирующие функции (Пряжникова, 2007). Однако, не менее актуально изучение особенностей Я-концепции субъектов учебно-профессиональной деятельности в современных условиях размывания критериев профессионализма (Климов, 2015, с.22).

Для выявления особенностей карьерно-профессиональных ориентаций студентов было проведено исследование уровня сформированности социального «образа Я», как составной части «Я-концепции» и карьерно-профессиональной направленности. В исследовании принимали участие студенты педагогического факультета РГАУ-МСХА им. К.А. Тимирязева, обучающиеся заочно, большая часть в возрасте от 20 до 25 лет. Количество студентов мужского и женского пола примерно одинаково. Исследование проводилось в период экзаменационной сессии во время учебных занятий. За основу исследования была взята методика Н.Е. Водопьяновой, Н.В. Лик ««Я-концепция» учащихся» (Никифоров, Дмитриева, Снеткова, 2007, с.55), в которой был несколько изменен способ анализа данных. Испытуемым предлагалось составить перечни своих социальных ролей, разбив их на 3 группы. Первая группа – социальные роли, которые испытуемый играет в настоящее время. Вторая группа – социальные роли, которые испытуемый собирается реализовывать после окончания университета. Последняя группа – социальные роли через 15 лет. Время выполнения задания ограничивалось 10 минутами.

Обработка результатов осуществлялась путем анализа количества и типа ролей в каждой группе. При этом выделялись следующие типы ролей:

глобальные (личность, человек, субъект и т.п.), гендерные (мужчина, парень, девушка и т.п.), семейные (дочь, сын, внук и т.п.), учебно-профессиональные (работник, будущий педагог, студент, будущий владелец собственного бизнеса и т.п.) и роли, связанные с досугом (автолюбитель, любитель футбола, волонтер и т.п.). Подсчитывалось среднее количество ролей каждого типа в каждом из трех списков. Помимо этого, учитывался ранг роли, т.е. какой по порядку стояла роль в списке. Определялся средний ранг роли определенного типа в конкретный период времени.

Полученные данные представлены в табл. Необходимо отметить, что в отдельных протоколах встречались роли, характеризующие коммуникативное «Я» («подруга», «хороший друг»), материальное «Я» («владелец своей квартиры», «наследник»), этническо-региональную принадлежность («не гражданин РФ»), физическое «Я» («красавчик»), однако, в силу их единичности, они в рассмотрение не включались.

Анализ результатов показал, что в среднем испытуемые выделяют около 7 социальных ролей, при этом их количество остается примерно одинаковым в различные периоды жизни. Такое количество ролей свидетельствует о среднем уровне рефлексии (высоким считается 15 и более разнообразных ответов).

Наиболее осознанными являются семейные роли, их количество в течении времени жизни закономерно увеличивается. Неожиданно небольшим оказалось количество учебно-профессиональных ролей. Предполагалось, что т.к. исследование проводилось на выборке студентов заочного обучения, минимум будет выделяться 2 роли этого типа (студент и работник). Однако, результаты показывают, что примерно 50% испытуемых выделяют в настоящее время только одну учебно-профессиональную роль. В следующий временной промежуток, испытуемые выделяли уже более двух ролей. Через 15 лет количество этих ролей опять слегка снижается. Содержательный анализ показал, что это происходит за счет исчезновения учебных ролей, присутствовавших в предыдущие периоды времени (студент, выпускник, обладатель диплома и т.п.). Обращает на себя внимание недостаточная конкретность профессиональных ролей, так, например, точное название будущей профессии встречалось в только в 10% протоколов, редкими были карьерные роли, отражающие изменение уровня профессионального статуса или мастерства, роли, связанные с профессиональным общением.

Еще одним параметром анализа результатов был порядок перечисления ролей. В подобного рода тестах характеристики, которые человек записывает в начале своего списка, рассматриваются как более осознанные и значимые для субъекта. В результатах представленного исследования на первых местах в списке ролей текущего периода жизни оказались гендерные и глобальные роли и только после них учебно-профессиональные роли. Такая последовательность, возможно, объясняется тем, что первые от-

веты как правило связаны с защитной реакцией личности на ситуацию диагностики. В определенной степени это подтверждается и тем, что в последующих перечнях ролей на первых местах чаще оказываются учебно-профессиональные и семейные.

Таблица. Настоящие и будущие социальные роли

Роли	Среднее количество ролей			Средний ранг ролей		
	Настоящее	После университета	Через 15 лет	Настоящее	После университета	Через 15 лет
Глобальные	0,96	0,87	0,78	3,95	5,45	4,42
Гендерные	0,91	0,69	0,52	3,67	4,56	3,58
Семейные	2,26	2,87	3,43	4,5	3,82	3,81
Учебные	1,52	2,67	2,28	4,41	3,21	7,07
Досуг	0,87	0,43	0,22	5	4,67	7,4
Общее количество ролей	6, 52	7,53	7,23			

Тот факт, что в большинстве ответов испытуемых на первых местах в настоящем времени оказались категории, связанные с полом, может свидетельствовать об их актуальности и значимости. Это закономерно, так как в исследовании принимали участие молодые люди, находящиеся в том возрасте, когда одной из основных задач является установление и поддержание партнерских взаимоотношений с другими людьми.

Обращает на себя внимание то, что, прогнозируя свои роли на период времени через 15 лет после окончания университета, т.е. на возраст около 40 лет, испытуемые вспоминали о профессиональных ролях почти в последнюю очередь. При этом возраст 40-45 лет является в большинстве случаев возрастом максимальных профессиональных достижений.

Указывая свои социальные роли, человек показывает насколько ему важна принадлежность к той или иной группе людей, насколько он идентифицировался с определенным сообществом (в данном случае профессиональным). Увеличение порядкового номера учебно-профессиональных ролей больше чем на 3 позиции, может интерпретироваться как недостаточный уровень сформированности перспективной профессиональной идентичности, внешнее демонстративное принятие цели-направления, без жизненного его принятия (Климов, 2015, с.21).

Результаты проведенного исследования иллюстрируют необходимость психолого-социального сопровождения процессов профессионального самоопределения на каждом из его этапов. Ситуация учебно-профессиональной деятельности является оптимальной для расширения представлений о мире профессий, развития профессионального самосознания, Я-концепции, формирования умений планирования карьеры и создания целостной модели будущей профессиональной деятельности.

Литература

Зеер Э.Ф. Психология профессий. М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2005.

Климов А.Г. Современное образование в России: семь угроз и перспектива // Гуманитарные технологии в современном мире. Сб. научных трудов IV всероссийской конференции с международным участием. Калининград, 2015.

Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004.

Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: Речь, 2007.

Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2005.

Пряжникова Е.Ю. Профориентация. М.: Академия, 2007.

Столин В.В. Самосознание личности. М.: Изд. Моск. ун-та, 1983.

Толочек В.А. Современная психология труда. СПб.: Питер, 2005.

К ВОПРОСУ О СУБЪЕКТНОЙ И СУБЪЕКТИВНОЙ ПОЗИЦИЯХ ЛИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Колтачук Е.В.[1], Вачков И.В.[2]

[1]Московский государственный психолого-педагогический университет, Россия

[2]Российская академия народного хозяйства и госслужбы при Президенте РФ, Москва

В статье предпринята попытка теоретического осмысления проблематики субъектной и субъективной позиций личности в контексте организационных изменений. Выявлена противоречивость эмпирических данных об особенностях обеих позиций у представителей разных полов. Показана необходимость гендерного подхода к указанной проблематике.

Ключевые слова: неопределенность, гендер, толерантность к неопределенности, совладающее поведение.

SUBJECTIVAL AND SUBJECTIVE INDIVIDUAL POSITION IN THE CONTEXT OF ORGANIZATIONAL CHANGES

Koltachuk E.V.[1], Vachkov I.V.[2]

[1]Moscow State University of Psychology & Education, Russia

[2]The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow

The article attempts to theoretical understanding of subjectival and subjective individual position in the context of organizational changes. The study

indicates contrariety of observation relative to different genders characteristic of both approaches. The relevance of gender approach toward these topics.

Keywords: ambiguity, gender, ambiguity tolerance, coping behavior.

Нарастающая изменчивость социального пространства в онтологическом плане закономерно усиливает субъектный вектор. Личность, лишаясь «внешних точек опоры», сталкивается с предъявляемыми к ее субъектности особыми требованиями (Белинская, 2006), что, в свою очередь, находит выражение в ее стремлении найти «точку опоры» в себе самой. Кроме того, в фокус внимания исследователей попадает проблематика внутреннего отношения личности к тому или иному фрагменту действительности, ее пристрастное отношение к окружающему миру в целом и к отсутствию «внешних точек опоры» в отдельных сферах жизнедеятельности в частности.

С методологической точки зрения обозначенная проблема может быть решена с опорой на множественные отечественные работы по психологии субъекта, общим в которых является дефиниция субъектности как особого интегративного личностного качества, связанного с активно-преобразующими свойствами и способностями, имеющими, кроме того, процессуальный характер, а также на концепцию С.Л. Рубинштейна, согласно которой внешние факторы действуют, преломляясь через внутренние условия, и потому конечный эффект воздействия зависит от внутренних свойств субъекта.

Претерпевающий изменения в условиях социальных трансформаций процесс социализации, когда индивид порой вынужден делать сознательный выбор в пользу одного из аспектов своего «Я» в ущерб другим, раздвигает рамки прежней системы: видоизменяются предписания и роли, казавшиеся незыблемыми, отмечается тенденция ломки половой стратификации. Речь все чаще ведется об андрогинии – угасании гендерных различий и изменении ситуации в направлении гендерного равенства (Берн, 2001; Здравомыслова, Темкина, 2000).

Вместе с тем закономерно изменяется отношение представителей обоих полов к явлениям социальной реальности и сферам жизнедеятельности. Если ранее исследователи, говоря о различной значимости труда для мужчин и женщин, подчеркивали, что для мужчин более важным является общественная значимость работы, ее содержание и разнообразие, творческий характер и результаты труда, для женщин – условия труда, отношения в коллективе и размер заработной платы (Наумова, Слюсарянский, 1973), то с приходом андрогинии, увеличением социальной активности женщин и укреплением их связей с институтом труда в целом правомерно ожидать инволюцию трудовой мотивации, изменения абсолютной и относительной значимости отдельных мотивов труда у представителей обоих полов. Данное обстоятельство актуализирует необходимость гендерного

подхода к проблематике субъективного отношения и активности личности в контексте организационных изменений.

Организационные изменения могут нести для личности как позитивные, так и негативные последствия и, часто, будучи неожиданными и слабо предсказуемыми, создают для нее ситуацию неопределенности.

Отношение личности к неопределенности сегодня устойчиво ассоциируется с конструктом толерантности к неопределенности (ТН). Многообразие воззрений на природу предложенного Э. Френкель-Брунсвейк феномена ТН препятствует формированию единого представления о конструкте и обнаруживает необходимость учета его контекстуальной специфичности. В контексте организационных изменений под ТН мы будем понимать способность личности выдерживать возникающие в процессе реструктуризации предприятия кризисные проявления, обусловленные угрозой потери работы или неопределенностью вектора возможных изменений значимых параметров занятости. Заметим, что в зарубежной литературе также используется понятие толерантности к двойственности, однако, не отрицая расхождения двух смысловых полей, в настоящей статье мы не проводим принципиальных различий между данными конструктами.

Несмотря на значительный интерес исследователей к ТН как совокупности особенностей, позволяющих личности успешно действовать в изменяющемся мире, обнаруживается диаметральность выводов об особенностях конструкта у представителей разных полов. Авторы сошлись лишь в том, что ТН положительно коррелирует с адаптивностью, оптимизмом и смелостью, гибким использованием разнообразных стратегий ведения дел и отрицательно – с основанными на сожалении решениями; интолерантность к двойственности положительно коррелирует с беспокойством, отрицательно – с удовлетворенностью жизнью, позитивным восприятием новых событий, оценкой возможных угроз (Приводится по: Furnham, Marks, 2013).

Толерантность (интолерантность) к неопределенности тесно связана со стратегиями совладающего поведения, от которых зависят успешность преодоления трудностей в ситуациях неопределенности и психологическое состояние человека.

Обширный теоретико-эмпирический материал по проблематике совладающего поведения позволяет в общем виде понимать его как определенный способ противостояния угрозам, дисбалансам, позволяющим личности обрести стабильность и возможность дальнейшего существования и развития.

С позиции психологии субъекта к совладающему поведению подходит Т.Л. Крюкова. Автор фокусирует внимание на том, как индивид, будучи источником собственной активности, при столкновении с критической ситуацией осознанно делает выбор в пользу одного из нескольких альтернативных вариантов поведения (Крюкова, 2008).

Исследователями было показано, что в неопределенной ситуации мужчины и женщины используют потенциально разные комплексы стратегий совладания (женщины склонны защищаться и разрешать трудности эмоционально, мужчины, напротив, - инструментально, путем преобразования внешней ситуации), однако противоречивость выводов по отдельным стратегиям не позволяет получить представления о конфигурации копинг-комплексов ни в половом, ни в гендерном аспекте. Кроме того, В.Д. Шадриков справедливо отмечает, что способ снятия неопределенности зависит от ее вида (Шадриков, 2006).

В ряде работ были предприняты попытки изучения переживания личности и ее совладающего поведения в ситуации организационных изменений. Большинство исследователей пришли к выводу, что угроза потери работы воспринимается как тяжелое, болезненное событие, ассоциируемое с утратой связей с референтной группой, утратой значимой социальной роли и привычного уровня жизни, отмечаемая на эмоциональном уровне всеми признаками острого стрессового расстройства.

Результаты исследований свидетельствуют, что в условиях организационной неопределенности затрудняется выбор адекватных и эффективных стратегий совладания. Агрессивные стратегии совладания не связаны с источником трудового стресса. Существует предположение, что это обусловлено подавлением агрессивных проявлений как средств саморегуляции из-за мощных организационных запретов на подобные формы поведения на рабочем месте. Прямая агрессия как способ отреагирования стресса, по мнению исследователей, трансформируется и замещается иными формами внешне выраженного совладающего поведения либо переходит на уровень скрытых форм агрессии. Иными словами, ответ на организационный прессинг находит выражение в психологических приемах копинга, основанных на идее разведения образа организации и себя в ней «по разные стороны баррикад» (Кузнецова, Ерилова, Титова, 2010; Петрова, 2011). В исследованиях показано, что переход от переживания специфических угроз к специфической преодолевающей активности отрицательно коррелирует с уровнем депрессии, положительно – с уровнем самоэффективности (Демин, 2009; Петрова, Демин, 2009).

Сокращение сотрудников негативно сказывается и на тех, кто остался в организации. Половина переживших угрозу увольнения, согласно данным зарубежных исследователей, приводимым Е.П. Ильиным, обнаруживают возросший уровень стресса, снижение морали и приверженности организации; нередко возрастает агрессивность и цинизм, что закономерно увеличивает число интриг и конфликтов; оставшиеся сотрудники испытывают вину перед своими уволенными коллегами, нередко начинают искать новую работу; увлеченность работой и занимаемая должность прямо пропорциональна остроте переживания данной ситуации (Ильин, 2011). Вместе с тем, было показано, что небольшая часть уволенных довольна тем,

что произошло избавление от неприятной стрессовой работы, появилось больше времени для общения в кругу семьи.

Таким образом, в условиях социальных трансформаций личность вынуждена обращаться к самодетерминации. Данное обстоятельство помещает в фокус исследовательского внимания субъектную и субъективную позиции личности: качество личности, связанное с активно-преобразующими свойствами и способностями находить «точки опоры» в себе самой, а также ее отношение к неструктурированности внешней среды. Оставленный вне поля изучения гендерный аспект обеих позиций, их контекстуальная специфичность и диаметральность имеющихся данных актуализируют потребность в дальнейших исследованиях субъектной и субъективной позиций личности в контексте организационных изменений.

Литература

Белинская Е.П. Идентичность личности в условиях социальных изменений: Автореф. дис... докт. психол. наук. М., 2006.

Берн Ш. Гендерная психология. М.: Прайм-Еврознак, 2001.

Демин А.Н. О границе преобразовательной активности субъекта // Субъектный подход в психологии / под ред. А.Л.Журавлева, В.В.Знакова, З.И.Рябикиной, Е.А.Сергиенко. М.: ИП РАН, 2009. – С.107-120.

Здравомыслова Е., Темкина А. Социология гендерных отношений и гендерный подход в социологии // Социологические исследования. 2000. – №11.

Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. СПб., 2011.

Крюкова Т.Л. Человек как субъект совладающего поведения // Психологический журнал. 2008. – №2. – С.88-95.

Кузнецова А.С., Ерилова В.А., Титова М.А. Саморегуляция функционального состояния на разных этапах профессионального развития // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. 2010. – №2.

Наумова Н.Ф., Слюсарянский М.А. Удовлетворенность трудом и некоторые характеристики личности // Социальные исследования. Вып. 3. М., 1970.

Петрова И.А. Психологические эффекты пребывания личности в неопределенной жизненной ситуации (на примере ситуации ненадежной работы): Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Краснодар, 2011.

Петрова И.А., Демин А.Н. Влияние организационных изменений на психологическое благополучие и совладающее поведение личности // Вестник АГУ. 2009. – № 2(44).

Шадриков В.Д. Мир внутренней жизни человека. М.: Университетская книга-Логос, 2006.

Furnham A., Marks J. Tolerance of Ambiguity // A Review of the Recent Literature, 2013.

ЖИЗНЕННЫЕ ОЖИДАНИЯ СТУДЕНТОВ КАК ФАКТОР АДАПТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Комарова Т.К.
Гродненский государственный университет им. Янки Купалы, Беларусь

В статье рассматривается проблема жизненных ожиданий личности, конкретными формами которых являются диспозиционный оптимизм/ пессимизм. В качестве одного из источников формирования такого рода ожиданий выступает содержание автобиографической памяти, которое трактуется как ресурс, фиксирующий жизненный опыт и влияющий на выбор личностью стратегии адаптивного поведения в сложных жизненных обстоятельствах.

Ключевые слова: жизненные ожидания, оптимизм, пессимизм, автобиографическая память, адаптивное поведение.

THE LIFE EXPECTATIONS OF STUDENTS AS A FACTOR OF ADAPTIVE BEHAVIOR

Komarova T.K.
Grodno state University named Yanka Kupala, Belarus

The article discusses the problem of life expectations of the individual, specific forms of which are dispositional optimism/ pessimism. One of sources of formation of such expectations is the content of autobiographical memory, which is treated as a resource fixing life experience and influencing the choice of the strategy of adaptive behavior in difficult circumstances.

Keywords: life expectations, optimism, pessimism, autobiographical memory, adaptive behavior.

В свое время С.Л.Рубинштейн отмечал, что развитие нравственного сознания личности в период ломки в обществе привычного нравственного уклада определяется той работой, которая осуществляется человеком по осознанию своей жизни. Смысл этой работы в том, чтобы обратить внимание человека на богатство его душевного содержания, на все, что он может мобилизовать, чтобы устоять, чтобы внутренне справиться с теми трудностями, которые еще не удалось устранить в процессе борьбы за достойную жизнь (Рубинштейн, 1977). Эта задача как никогда актуальна в современном мире, поскольку речь идет о личностных ресурсах, опираясь на которые человек может эффективно противостоять как негативным тенденциям развития современного социума, так и многочисленным стрессогенным событиям его собственной жизни.

Особое значение работа по осознанию своей жизни приобретает в юношеском возрасте, так как именно в этот период перед личностью стоит важнейшая проблема жизненного выбора, от которого зависит личностное благополучие и жизненный успех в будущем. Реалии современной динамично изменяющейся жизни ставят личность в сложные жизненные ситуации, где нет и не может быть готовых решений. Этими реалиями востребована личность, способная стать субъектом собственной жизни, обреченная на совладание как способность продуктивно разрешать каждую такую ситуацию самостоятельно. Очевидно, что поиск решений обращает личность не столько к жизненному опыту значимых и авторитетных для нее других людей из ближайшего социального окружения, сколько к ее собственному опыту, в том числе зафиксированному в ее автобиографической памяти. Содержательное наполнение событиями собственной жизни придает автобиографической памяти конкретного человека определенный функциональный потенциал.

В контексте нашего исследования интерес представляет выделение в иерархической модели автобиографической памяти таких ее функций как директивные или прагматические. Они указывают на участие автобиографической памяти в планировании будущих действий, извлечении уроков из событий прошлого, на привлечение опыта к решению актуальных и потенциальных жизненных задач т.д. (Василевская, 2006). Сформированность этих функций и способность к их эффективной реализация могут рассматриваться в числе других как индикаторы зрелости личности, ее становления в качестве субъекта собственной жизни,обладающего определенным адаптационным потенциалом. В этом плане автобиографическую память человека, сохраняющую психологический опыт прожитых им событий, можно рассматривать как своего рода индивидуальный психологический ресурс, который привлекается личностью для определения стратегии адаптивного поведения в возникающих трудных жизненных ситуациях. Конкретный репертуар значимых жизненных событий и их эмоциональная доминанта являются теми характеристиками автобиографической памяти, которые в определенной мере формируют и жизненные ожидания личности, ориентированные в будущее. Формами проявления таких позитивных и негативных ожиданий выступают соответственно диспозиционный оптимизм и пессимизм.

Для каждой личности характерно определенное соотношение оптимизма и пессимизма как относительно автономных личностных конструктов, оказывающих различное влияние на выбор стратегии поведения субъекта, направленного на социально-психологическую адаптацию через преодоление жизненных трудностей. В структуре такого поведения оптимизм и пессимизм оказывают влияние на многоуровневый когнитивный процесс оценки ситуации и выбор определенной стратегии совладания. При этом в разрешении трудных ситуаций оптимизм преимущественно способствует

выбору субъектом проблемно-ориентированных стратегий совладающего поведения, тогда как пессимизм – выбору стратегий совладающего поведения, ориентированных лишь на принятие и эмоциональное переживание трудностей (Замышляева, 2006).

Представление о том, что одним из личностных ресурсов, влияющим на генезис оптимизма и пессимизма как важнейших факторов адаптивного поведения личности в стремительно меняющемся мире, является содержание автобиографической памяти, фиксирующей психологический опыт восприятия и проживания личностью позитивных и негативных событий собственной жизни, было положено в основу предпринятого нами эмпирического исследования. Диагностическая выборка состояла из студентов и включала 120 человек в возрасте от 18 до 22 лет. В качестве инструментов диагностики выступали: методика диагностики диспозиционного оптимизма личности «LOT-R» Ч. Шейера и М. Карвера ; методика «Линия жизни» Е.И. Головахи и А.А. Кроника, а также свободное описание наиболее значимых событий жизни.

Анализ содержания автобиографической памяти у студентов позволил выявить устойчивый репертуар жизненных событий, зафиксированных респондентами как значимые и имеющие для них личностный смысл.Он представлен в среднем 30 событиями, непосредственными свидетелями или участниками которых респонденты были. При этом в качестве наиболее важных студенты ретроспективно называют события своей жизни, которые имеют позитивный смысл, обусловленный удовлетворением их гедонистических, аккизитивных (связанных с разного рода приобретениями, прежде всего материальными) потребностей, потребности в достижениях в разных видах деятельности, в том числе – в учебной, в спорте, а также аффилиативной потребности. В то же время как негативно значимые в автобиографической памяти студентов фиксируются преимущественно события, связанные с невозможностью удовлетворения потребности в собственном физическом благополучии и благополучии близких людей. В целом, в репертуаре очевидно явное преобладание позитивных событий над событиями, имеющими негативный смысл для молодых людей.

Можно было бы предположить, что позитивная событийная доминанта в содержании автобиографической памяти способствует оптимистическому восприятию молодыми людьми настоящего и будущего и формирует соответствующие жизненные ожидания, выражением которых является диспозиционный оптимизм. Однако результаты диагностики свидетельствуют о том, что высокий уровень оптимизма обнаруживают лишь 10%, а выше среднего 23% от общего числа респондентов исследуемой выборки. Вместе с тем, у 44% молодых людей имеет место низкий уровень диспозиционного оптимизма, а у 23% - его уровень ниже среднего. Безусловно, у каждой личности оптимизм и пессимизм как относительно устойчивые личностные особенности существуют в единстве, в постоянном взаимо-

действии. Однако,согласно полученным данным, общая тенденция состоит в том, что преобладающее влияние на эмоциональный тон жизневосприятия у студентов в исследуемой выборке оказывает скорее пессимизм, чем оптимизм.

Эти данные согласуются с мнением, согласно которому резкое снижение уровня оптимизма к 30 годам является закономерным и типичным, и пожилые люди более оптимистичны и довольны своей жизнью, чем студенты , а чувство «радости бытия» возвращается к человеку примерно к 45 годам(Воловикова,2002).Однако сегодня поиск причин пессимистических жизненных ожиданий молодых людей приводит к признанию прежде негативной роли тех объективных обстоятельств их жизни, которые возникают в обществе на фоне социально-экономических кризисов и политической нестабильности, локальных конфликтов, техногенных катастроф, роста террористических угроз, формирования средствами масс-медиа «катастрофического мышления» за счет избыточной негативной информации – всего того, что имеет место в современном мире и служит основанием «футурошока» (Э.Тоффлер) как страха перед непредсказуемым будущим и невозможностью формирования оптимальной временной перспективы жизни. В этой связи исследователями отмечается, что в таких сложных ситуациях, где есть множество факторов, не поддающихся учету и личному контролю человека и не имеющих аналогов в его прошлом опыте , на первый план выходят наиболее широкие ожидания личности, выражающие генерализованные чувства уверенности или сомнения, которые можно рассматривать соответственно как проявления диспозиционного оптимизма и пессимизма.И если оптимизм позволяет личности конструктивно совладать лишь с контролируемыми ею трудными жизненными ситуациями, то в ситуациях, не поддающихся личностному контролю, более характерным психологическим ресурсом оказывается пессимизм (Зайцева, 2012).

В контексте нашего исследования, опираясь на представление о влиянии содержания автобиографической памяти на формирование жизненных ожиданий личности, можно предположить, что причиной нарастания пессимизма у молодых людей является резкий диссонанс позитивного опыта событий детства и ранней юности с актуальной достаточно сложной социальной ситуацией развития современных молодых людей.Этот контраст наивного оптимизма, вынесенного из детства,с реалиями взрослой жизни, с одной стороны, и осознание молодыми людьми потребности в эффективной самореализации и реализации жизненных планов, с другой, создают эмоциональный фон принятия ими жизненно важных решений. Имея в виду, что выбор стратегии преодоления сложных жизненных ситуаций определяется в числе других преобладанием выявленных в исследовании пессимистических жизненных ожиданий, можно предположить, что для студентов в данной выборке более типичным может быть эмоционально-фокусированная стратегия совладания, предполагающая ориента-

цию не столько на конструктивное решение жизненных проблем, сколько на их принятие и переживание, но не на действенном, а на эмоциональном уровне.

Выбор такой неэффективной стратегии сопротивления трудным жизненным обстоятельства как приоритетной может приводить к утрате человеком надежды и возникновению чувства безнадежности Исследователями отмечается, что чувства надежды и безнадежности – это популярная в психологии последних десятилетий пара эмоций, родственная оптимизму и пессимизму (Горбатков, 2001).Результаты предпринятого нами ранее изучения сформированности поведенческой корреляты надежды показывают, что в практическом решении сложных жизненных ситуаций молодые люди испытывают значительные затруднения и лишь небольшая часть из них имеет активную деятельностную позицию. Большинство как юношей, так и девушек из-за недостаточности собственного жизненного опыта, а также невозможности опереться на опыт родителей, стремительно «обесценивающийся» в силу динамично меняющихся макросоциальных обстоятельств, или утрачивают мотивацию достижения желаемых целей в ситуациях негарантированного успеха, или выбирают пассивно-созерцательную позицию, не строят планов и «плывут по течению» жизни.При этом несформированность регулятивной функции надежды более выражена у юношей которые, очевидно, более остро, чем девушки, переживают свою «инструментальную беспомощность» как практическую неготовность к решению проблем жизненного самоопределения. В силу этого обстоятельства они чаще, чем девушки, склонны отказываться от построения своего жизненного плана как в близкой, так и в отдаленной временной перспективе. Возможно, этот своего рода отказ юношей от принятия на себя ответственности за жизненно важные решения в современном социуме обусловлен осознанием ими своей неспособности соответствовать стереотипу эффективной «маскулинной» жизненной стратегии, которая традиционно связана прежде всего с профессиональной карьерой как главной составляющей жизненного успеха мужчины. Логично предположить, что для мужской психики такая ситуация «инструментальной беспомощности» особенно травматична. Это заставляет молодого человека прибегать к разного вида психологическим защитам а также может провоцировать различные девиации поведения, в том числе раннюю алкоголизацию, половую распущенность, уход от реальности путем употребления наркотиков, самоутверждение в различных формах противоправного поведения и др.) (Комарова, 2010).

Характерно, что неготовность к принятию молодым человеком позиции субъекта собственной жизни, приводит к тому, что ситуация выражено обостряется в момент окончания вуза, когда выпускник должен принять решение относительно своей реальной профессиональной карьеры.Данные, полученные в исследовании временной перспективы и смысла

жизни студентов на разных этапах обучения в вузе, свидетельствуют о том, что уже после третьего курса у студентов происходит существенное укорочение профессиональной временной перспективы и начинают преобладать перспективы личной и семейной жизни. На выпускном курсе разрыв между профессиональной и личной перспективами увеличивается и переходит в противоречие в связи с необходимостью принятия судьбоносных решений в профессиональной сфере. Однако в этот момент профессиональная перспектива большинства студентов редуцируется до полугода, а перспектива личной жизни растягивается до десяти лет. Такая инверсия временной перспективы личности свидетельствует о неуверенности в профессиональном будущем и неверии в возможность своей профессиональной самореализации, неумении планировать профессиональную карьеру. В этот момент вместо того, чтобы принять на себя ответственность за собственную жизнь, молодые люди предпочитают «укрыться» в сфере интимно-личностных и семейных отношений. Очевидно, и для девушек, и для юношей-студентов «уход в семью» выполняет функцию психологической защиты по типу компенсации. В целом, такая жизненная позиция свидетельствует о психологической неподготовленности молодых людей к гармоничному жизненному самоопределению (Карпинский, 2001).

Таким образом, дефицитарность оптимизма и надежды как позитивных жизненных ожиданий имеет следствием неспособность молодого человека осуществлять контроль над жизненными обстоятельствами для эффективного управления собственной жизнью, что существенно затрудняет его социально-психологическую адаптацию к вызовам современного мира.

Литература

Рубинштейн С.Л. Человек и мир. М.: Наука, 1977.

Василевская К.Н. Индивидуальные особенности автобиографической памяти: автореф. дисс… канд. психол. н. М., 2008.

Замышляева М.С. Оптимизм и пессимизм в совладающем поведении в юношеском возрасте: автореф. дисс… канд. психол. н. М., 2006.

Воловикова М.И. Первая книга о счастье в отечественной психологии // Психологический журнал. 2002. – №3. – С.136-138.

Зайцева Е.Ф. Феномен оптимизма / пессимизма // Психологический журнал. 2012. – № 3-4. – С.32-40.

Горбатков А.А. Позитивные и негативные эмоции: взаимосвязь и ее зависимость от уровня субъективного развития индивида // Психологический журнал. 2001. – №1. – С.61-71.

Карпинский К.В. Временная перспектива и смысл жизни современной молодежи // Человек. Общество. Мир. 2001. – № 4. – С.53-69.

Комарова Т.К. Надежда как личностная диспозиция старшеклассников с интернальным локусом контроля // Вестник ГрГУ. Серия «Филология. Педагогика. Психология». 2010. – № 2 (98). – С. 145-151.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ СТУДЕНТОВ ВУЗА

Комбу А.С.
Тувинский государственный университет, Кызыл, Россия

В статье рассмотрены понятия идентичности, профессиональной идентичности студентов. Показаны и проанализированы результаты изучения статусов профессиональной идентичности студентов педагогических специальностей.

Ключевые слова: идентичность, профессиональная идентичность, статус профессиональной идентичности студентов педагогических специальностей.

PROFESSIONAL IDENTITY OF STUDENTS OF AN INSTITUTION OF HIGHER LEARNING

Kombu A.S.
Tuvan state university, Kyzyl, Russia

The concepts of identity and professional identity are considered in the article. The results of study of status of professional identity of students of pedagogical specialities are shown and analyzed.

Keywords: identity, professional identity; status of professional identity of students of pedagogical specialities.

Актуальность исследования связана с распространением меркантильных и циничных случаев профессионального поведения педагогов в практикеобучения и воспитания детей, которое противоречит гуманной сущности педагогической деятельности. В связи с этим необходимо исследованиевопросов личностно-профессионального развития будущего педагога. С изучением профессиональной идентичности ученые связывают возможность решения некоторых профессиональных проблем педагогов, возникающих в ходе осуществления деятельности. Осознанная идентичность позволяет педагогу не только определить свое место в социальном мире, но и на этой основе развить систему ценностей и убеждений, адекватных требованиям современных социально-экономических условий и динамичного мира профессий.

Идентичность - широкая научная концепция, которая длительное время в основном изучалась в зарубежной психологической науке. Только сравнительно недавно она стала предметом активного изучения отечественных ученых. Идентичность является важнейшим компонентом самосознания человека. Идентичность – это результат активного процесса, который отражает представления субъекта о себе, собственном пути разви-

тия, и сопровождающийся ощущением собственной непрерывности, тождественности, качественной определенности, что дает возможность субъекту воспринимать свою жизнь как опыт продолжительности и единства сознания, целостности жизненных целей и повседневных поступков, действий и их значений, которые позволяют действовать последовательно.

В структуре индивидуальной и социальной идентичности выделяют профессиональную идентичность (Бохан, 2013). По мнению Ю.П. Поваренкова, профессиональная идентичность - это критерий профессионального развития, который свидетельствует о качественных и количественных особенностях принятия человеком себя как профессионала конкретной профессиональной деятельности; как способа самореализации и удовлетворения потребностей, системы ценностных норм, характерных для данной профессиональной общности (Поваренков, 2014).

Одной из наиболее разработанных концепций профессиональной идентичности является работа Л.Б. Шнейдер (Шнейдер, 2014), в которой раскрыты подходы, структуры, генезиса, динамика профессиональной идентичности. Профессиональная идентичность, по мнению автора, - «это не только осознание своей тождественности с профессиональной общностью, но и ее оценка, психологическая значимость членства в ней, разделяемые профессиональные чувства, своеобразная ментальность, ощущение своей профессиональной компетентности, самостоятельности и самоэффективности, т.е. переживание своей профессиональной целостности и определенности» (Шнейдер, 2014).

Профессиональная идентичность как структура состоит из определенных компонентов (Л.Б. Шнейдер и др.): когнитивного, эмоционально-ценностного и мотивационно-ценностного. Учитывая, что когнитивный компонент реализовывается посредством самопознания и понимания, в его состав входят профессиональные знания и убеждения, выраженные как образ профессии, образ профессионала, профессиональные смыслы. Эмоциональный компонент складывается в результате самоотношения и включает отношение к профессии и профессиональную самооценку. Мотивационно-ценностный компонент раскрывается через процесс самореализации и охватывает такие элементы, как учебно-профессиональные цели и планы, профессиональная позиция, профессиональные установки, профессиональные ожидания (Озерина, 2011).

Поваренков Ю.П. выделяет следующие формы идентичности: школьная, академическая, учебно-профессиональная и профессиональная. Данные формы он предлагает рассматривать как этапы становления профессиональной идентичности. Согласно автору, школьная идентичность – это мораторий (поиски новых форм идентичности) и кризис идентичности, 3 семестр; студенческая (академическая) идентичность – это мораторий (уточнение старых и поиск новых форм идентичности) и кризис идентичности, 6–7 семестр; учебно-профессиональная идентичность – это морато-

рий и кризис идентичности, второй год самостоятельной работы; и, наконец, профессиональная идентичность (Поваренков, 2014). Таким образом, можно сказать, что профессиональная идентичность напрямую связана с профессиональным самоопределением и профессиональным самосознанием.

С целью выявления статуса профессиональной студентов было проведено исследование с помощью методики изучения статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель и А.Г. Грецов). В исследовании приняли участие 55 студентов 1-3 курсов Кызылского педагогического института Тувинского государственного университета. Полученные результаты показаны на рис. Все опрошенные студенты определились с выбором профессии, поэтому и не был выявлен неопределенный статус профессиональной идентичности у них. Результаты показали, что статус профессиональной идентичности изучаемой группы студентов является независимой и не навязанной извне.

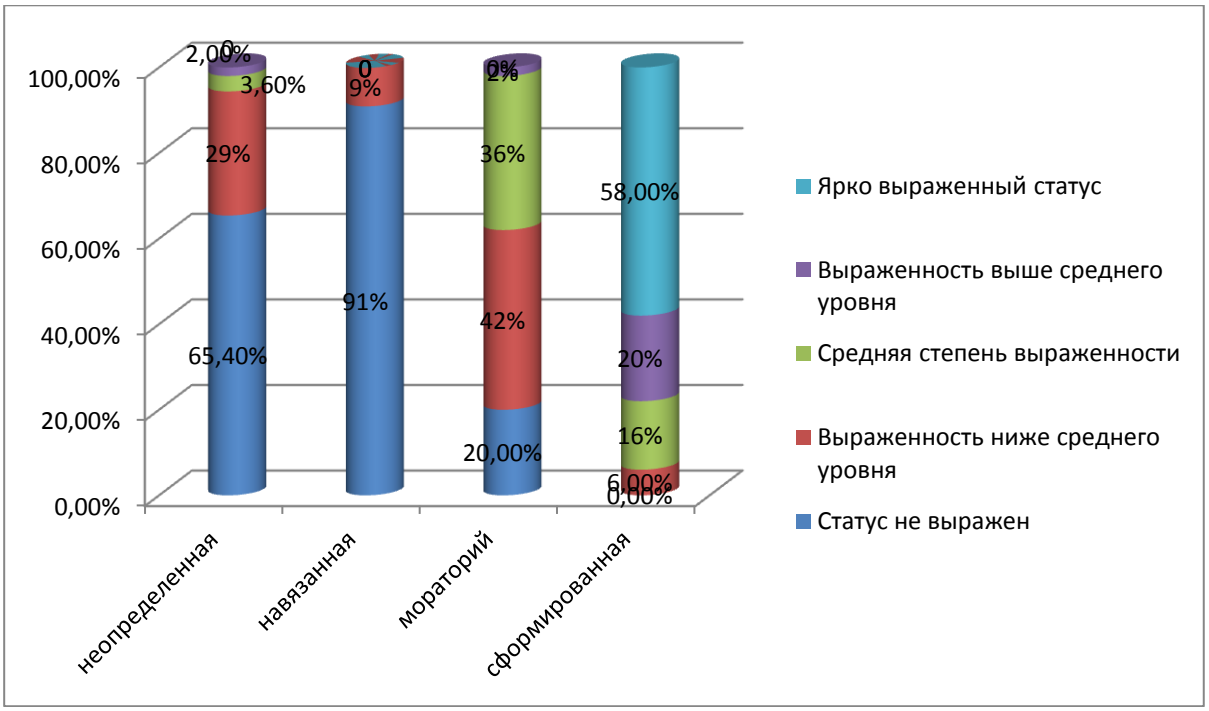


Рисунок. Статус профессиональной идентичности студентов

Также анализ полученных результатов позволил выявить, что статус сформированной профессиональной идентичности ярко выражен только у 58% респондентов, т.е. у данных студентов профессиональные планы определены и являются результатом их самостоятельного выбора. Тем не менее кризис (мораторий) профессиональной идентичности наблюдается, хотя и не очень ярко у более трети опрошенных студентов (36%). Данное положение подтверждает то, что профессиональная идентичность это процесс длительный, который продолжается как во время получения профес-

сии, так и в процессе трудовой деятельности. Интересным является дальнейшее исследование взаимосвязей статуса профессиональной идентичности, например, с успеваемостью, общественной активностью студентов и т.д.

Литература

Бохан Т.Г., Алексеева Л.Ф., Шабаловская М.В., Морева С.А. Профессиональная идентичность в структуре индивидуальной и социальной идентичности студентов-медиков // Вестник Томского гос. ун-та. 2013. – №375.

Малютина Т.В. Профессиональная идентичность, ее структура и компоненты // ОНВ. 2014. – №5 (132).

Озерина А.А. Специфика профессиональной идентичности студентов-бакалавров // Вестник ВолГУ. Серия 11. Естественные науки. 2011. – №1.

Поваренков Ю.П. Психологическая характеристика профессиональной идентичности субъекта труда // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. 2014. – №3.

Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность. М.: МОСУ, 2001.

АНАЛИЗ УСЛОВИЙ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КОМАНД

Кошелева Т.Н., Карпова Е.А.
Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий механики и оптики,
Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации, Россия

В статье рассматривается проблема командной работы. Рассмотрены научные подходы к процессу формирования команды. В статье проанализированы концепции К. Левина, Б. Такмена, М. Дженсена, М. Келли. Особое внимание уделено теории групповой динамики. Представлен анализ процесса коллективного взаимодействия. Раскрыто содержание ролевого подхода М. Белбина. Определены факторы, влияющие на успешную работу команды.

Ключевые слова: команда, сплоченность, групповая динамика, социальная роль, удовлетворенность трудом.

ANALYSIS OF TEAM FORMATION AND DEVELOPMENT

Kosheleva T.N., Karpova E.A.
St. Petersburg National Research University of Information Technologies, Mechanics and Optics
Saint Petersburg State University of Civil Aviation, Russia

The article deals with the problem of teamwork. Scientific approaches to the process of building a team are considered. The article analyzed the concepts

of K. Lewin, B. Tuchman, J. Jensen, M. Kelly. Particular attention is paid to group dynamics theory. The collective interaction process is analyzed. The content of role-based approach M. Belbin is revealed. The factors that influence the success of the team are determined.

Keywords: team, cohesion, group dynamics, social role, job satisfaction.

Становление теоретико-методологического основания формирования и развития групп (команд) в социальной психологии происходило достаточно долго, но и сегодня эта проблема не утратила своей актуальности. Согласно интерационистской концепции, группа есть система взаимодействующих индивидов, функционирование которых в группе описывается тремя основными понятиями: индивидуальной активностью, взаимодействием и отношением. О совместимости или несовместимости членов группы можно судить главным образом по разнообразным поведенческим проявлениям или стратегиям жизни участников взаимодействия.

Обзор наиболее распространенных идей, связанный с этой тематикой позволяет сделать вывод о том, что для большинства исследователей команда является связующим звеном между удовлетворенностью работой сотрудников и высокими результатами деятельности организации. Этим во многом и объясняется активный интерес, как теоретиков, так и практиков к проблеме организации командного взаимодействия.

Команды и рабочие группы считаются сегодня важным потенциалом при реализации сложных стратегических проектов. Результаты исследований американских ученых показали, что в компаниях, использующих командный подход, производительность труда увеличилась в 77 процентах случаев. Улучшение качества выпускаемой ими продукции отмечено в 72 процентах. И что самое ценное повысился такой показатель как удовлетворенность работой в 65 процентах случаев.

Командообразование в социальной психологии можно рассматривать как специально организованные социально-психологические процесс формирования коллективного взаимодействия для решения поставленных задач. Существуют различные взгляды на процесс формирования и развития команд (К. Левин, Б. Такмен, М. Дженсен, М. Келли и др.).

Активно проблемой группового взаимодействия занимался К. Левин. Групповая динамика, по его мнению, это совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующий весь цикл жизнедеятельности малой группы и его этапы: образование, функционирование, развитие, стагнация, регрессия, распад (Левин, 2000). Основные составляющие групповой динамики — это все процессы, происходящие в группе, которые фиксируют и обеспечивают психологические изменения группы за время ее существования. Сплоченность является ключевым понятием теории групповой динамики, разработанной К. Левиным. Он определял сплоченность как тотальное поле сил, заставляющих участ-

ников оставаться в группе. Следует отметить, что сплоченность, по мнению многих авторов, способствует более эффективному принятию решений в группе как с точки зрения коммуникативной составляющей, так и точки зрения доверительных отношений между участниками группы.

Несомненный интерес представляет модель Б. Такмена и М. Дженсена Выделив четыре стадии развития групп: формирующую, конфликтную, нормирующую и исполнительную, Такмен доказал, что эти стадии являются обязательными и неизменными в случае, если группа людей должна вместе развиваться, принимать решения, оптимизировать процессы, координировать распределение ресурсов, слаженно и результативно работать (Tucman, Jensen, 1977). Эта теория легла в основу многих более поздних концепций формирования групп. В последствие автором была добавлена еще одна стадия – стадия прекращения деятельности (свертывание отношений в обеих сферах групповой активности, расформирование самой группы).

В более поздних исследованиях, посвященных формированию групп, прослеживается смысловая составляющая групповой динамики. В то же время Г. Келли предлагает рассматривать развитие команды, основываясь на следующих пяти стадиях: стадия первоначальной ориентации; стадия конфликта и сопротивления; стадия консолидации вокруг задачи; стадия командной работы и решения задачи; стадия перехода к решению другой задачи. Автор считает, что на пятой стадии развития команды обычно происходит регресс, возврат к более ранней стадии: члены команды могут постоянно приходить и уходить, может появиться новая задача или цель и, наконец, команда может просто распасться (Келли, 2004).

Одним из наиболее востребованных методов формирования команд стал ролевой подход, разработанный М. Белбиным. Понятие социальной роли было введено в научный оборот Д. Мидом и Р. Линтоном и определялось как «динамический аспект статуса». Под статусом понималась какая-либо социальная позиция личности, а под ролью – определенная демонстрация этой позиции (Мид, 2009). Поскольку социальная роль определяется как динамическая сторона статуса, то и человек «проигрывает» или проживает ее не только в соответствии с ожиданиями других, но и влияет на их поведение относительно себя.

Важно понять, как возникают и усваиваются роли. По мнению Э. Бормана (Bormann, 1990), усвоение ролей происходит способом научения, получившим название оперантное обусловливание. В том случае, когда, человек демонстрирует какое-либо поведение и получает за него вознаграждение, то есть вероятность, того, что это поведение повторится и в будущем. Вознаграждаемое поведение закрепляется, и его частота увеличивается. Диаметрально противоположное картина наблюдается когда продемонстрированное поведение игнорируется, в этом случае велика вероятность снижения данного поведения.

Социальная роль оказывает большое влияние на поведение человека в различных ситуациях независимо от его личностных характеристик и особенностей. Ролевой подход основывается на предположении, что команды в ролевом плане, состоят из частично перекрывающих друг друга ареалов ролей. В командном поведении многое может быть понято и изменено за счет изменения их исполнения, а также индивидуального восприятия этих ролей.

По мнению Белбина командообразование способствует большему сплочению группы и процессу оптимизации работы за счет увеличения лучшего понимания ролевого репертуара, где каждый член команды знает, свою ведущую роль и роли других членов команды. На основании этого знания каждый член команды прогнозирует свое поведение, и не искажает ожидания, которые приписываются каждому члену группы относительно друг друга. В этом случае происходит повышение продуктивности работы команды. (Белбин, 2003).

Результатом многолетней исследовательской работы Белбина явилось создание модели команды, в которой были выделены и охарактеризованы восемь командных ролей. Эти ролей условно были названы следующим образом: "исполнитель" (И), "председатель" (П), "формирователь" (Ф), "мыслитель" (М), "исследователь ресурсов" (Р), "оценивающий" (О), "коллективист" (К) и "доводчик" (Д).

В дополнение к этому ученый выделяет пять основных принципов, на которых строятся методы и технологии достижения совместимости членов команды:

Достижение целей команды. Этот принцип складывается из двух компонентов. Во-первых, каждый член команды выполняет свою персональную роль, используя свои профессиональные навыки. Во-вторых, у каждого члена команды есть и своя командная роль, выполнение которой обеспечивает взаимодействие членов команды друг с другом в процессе продвижения команды к поставленным перед ней целям.

Оптимальный баланс. Идеальное сочетание ролей определяется целями и задачами команды.

Совместная деятельность. В интересах выполнения работы все члены команды должны акцентировать внимание на сильных сторонах и нейтрализовать слабые черты характера.

Личностные качества членов команды, направленные на реализацию конкретных командных ролей, одновременно ограничивают человека в самореализации других ролей.

Использование потенциальных ресурсов самым выгодным образом возможно только тогда, когда у команды есть необходимый для эффективной совместной работы набор командных ролей.

Существует также несколько условий, повышающих эффективность команды. Так на этапе формирования команды следует включать в нее та-

ких людей, личностные характеристики которых охватывают диапазон необходимых качеств, таким образом, чтобы все восемь ролей могли быть реализованы. Это вовсе не означает, что группа должна иметь в своем составе непременно восемь человек, напротив, кто-то из членов группы может обладать несколькими необходимыми качествами. Соответствующий ролевой репертуар позволит ему совмещать командные роли, главное — чтобы все функции команды в целом могли реализоваться. Полная ролевая структура создает предпосылки для эффективного командного взаимодействия, обеспечивающего результаты профессиональной деятельности, соответствующие интересам выполнения проекта. В долгосрочной перспективе при построении команды в первую очередь надо учитывать не то, какими знаниями обладает сотрудник, а то, какую модель поведения он будет демонстрировать в команде. Процесс командообразования не может происходить стихийно. Целенаправленное развитие доминирующего потенциала каждого человека возможно с нашей точки зрения через формирование новых социально-психологических знаний. Эти возможности раскрываются с помощью использования современных технологий и методов обучения. В центре внимания сегодня - проблемные, проектные и исследовательские методы, интерактивные формы обучения, социально-психологические тренинги, деловые игры (Карпова, Кошелева, 2015).

Согласно исследованиям Э. Холла, Д. Моутона, Р. Блейка определено, что в целом процесс принятия решения группой имеет как сильные, так и слабые стороны. К положительным эффектам можно отнести тот факт, что обсуждение вопроса в группе позволяет инициировать в два раза больше идей, чем в ситуациях, когда эти же члены группы работают индивидуально. Групповые идеи, по их мнению, отличаются и значительной конкретностью, и зрелостью. Эту позицию можно аргументировать тем, что вместе все члены группы аккумулируют индивидуальные знания, и в результате группа в целом обладает большим объемом знаний, чем каждый член группы в отдельности. Возникает так называемый эффект синергии. Для того, чтобы увеличивать синергетический эффект в рамках группового взаимодействия, целесообразно в большей степени акцентировать внимание на согласовании интересов участников группы и внедрении стандартизированных норм корпоративной культуры. Это конечно потребует значительных внешних усилий. Однако, когда речь идет о формировании группы с позиции М. Белбина сама группа, уже в силу присущих ей внутренних качеств, обладает рядом преимуществ, которыми обусловлено проявление эффекта синергии.

К числу недостатков можно отнести тот факт, что группа не всегда способствует проявлению креативности отдельных ее членов при принятии решений. Принимая коллективные решения, члены группы могут достаточно долго следовать привычным алгоритмам их реализации.

Существенную роль в командном взаимодействии играет удовлетворенность результатами общей работы Удовлетворенность трудом можно рассматривать как универсальный критерий объяснения и интерпретации самых разных поступков как отдельных работников так трудовых групп в целом. Источниками удовлетворенности трудом являются: хорошие условия работы, социальное окружение, четкая система управления, хорошо выстроенная система коммуникаций внутри организации, предоставление возможности обучения и развития, открытая организационная культура, развитая коммуникационная система, престижность работы в организации (Карпова, 2015).

В заключение следует отметить, что дальнейшее изучение различных граней представленного в настоящей статье феномена является весьма перспективным, и в первую очередь, в контексте выявления значимых факторов влияющих на процесс ролевого взаимодействия, уровень сплоченности и коммуникативности. Это позволит обогатить и дополнить достижения ученых разных стран и соответственно конкретизировать ответы на некоторые вопросы, связанные с развитие тех или иных подходов к решению проблем командообразования.

Литература

Белбин Р.М. Команда менеджеров. Секреты успеха и причины неудач. М.: Гиппо, 2003.

Карпова Е.А. Влияние удовлетворенности трудом на мотивацию трудовой деятельности // Актуальные проблемы гуманитарных и социальных наук: сборник трудов участников Второй международной научно-практической конференции. СПб.: Санкт-Петербургский университет управления и экономики, 2015. – С.289-295.

Кошелева Т.И., Карпова Е.А. Перспективы самореализации профессиональных способностей выпускников вузов в условиях развития современной системы ДПО // Международное образование и профессиональная самореализация. Сборник научных статей Международной конференции. СПб.: НИЦ АРТ. 2015. – С.136-145.

Келли Г. Две функции референтных групп // Хрестоматия по социальной психологии / сост.Т.М. Бостанджиева. Тобольск, 2004.

Левин К. Теория поля в социальных науках. СПб.: Речь, 2000.

Мид Дж.Г. Избранное. М., 2009

Bormann E.G. (ed.) Small group communication: Theory and practice. New York, 1990.

Tucman B., Jensen M. Stage of Small Groups Development Revisited // Group and Organization Studies. Dublin, 1977.

СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ КАК НЕПРИЧИННАЯ ДЕТЕРМИНАНТА ГОТОВНОСТИ К РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА

Краснорядцева О.М.
Томский государственный университет, Россия

Обсуждается представление об инновационном потенциале как многомерном феномене. Анализируются результаты исследования ресурсных и собственно поведенческо-деятельностных составляющих инновационного потенциала студенческой молодежи. Представлены социально-личностные компетенции, интеграция которых обеспечивает психологическую готовность к реализации имеющегося инновационного потенциала.

Ключевые слова: инновационный потенциал, психологическая готовность к инновационной деятельности, социально-личностные компетенции.

SOCIAL AND PERSONAL COMPETENCIES AS NONCASUAL DETERMINATION OF READINESS FOR IMPLEMENTATION OF INNOVATIVE POTENTIAL

Krasnorjadtseva O.M.
Tomsk State University, Russia

Innovative potential is discussed as multi-dimensional phenomenon. We analize the results of the investigation of constituents of youth innovative potential related to resources and personal behavioral activity. We demonstrate that integration of social and personal competencies increases psychological readiness for implementation of existing innovative potential.

Keywords: innovative potential, psychological preparedness for innovative activity, social and personal competencies

Одна из наиболее характерных для современной психологии исследовательских тенденций обращена к изучению внутреннего потенциала человека и отмечена достаточно успешной работой по операционализации понятий, отражающих различные виды потенциала («личностный потенциал», «человеческий потенциал», «интеллектуальный потенциал», «потенциал жизнеосуществления», «коммуникативный потенциал» и т д). Весьма популярное в последние годы понятие «инновационный потенциал человека» также было подвергнуто этой достаточно тщательной аналитической процедуре (Клочко, Краснорядцева 2010; Клочко, Галажинский 2009). Выделены и описаны показатели инновационного потенциала в качестве «интегральной системной характеристики человека, определяющей

его способность как генерировать новые формы поведения и деятельности, используя те возможности, которые открываются ему в сложной динамике ценностно-смысловых измерениях его жизненного пространства, так и обеспечивать режим саморазвития как стратегический фактор жизнеосуществления» (Клочко, Краснорядцева 2010, с.154). В данном случае речь идет об особой готовности человека к активному инновационному действию, направленному на мир «здесь и теперь», которая является многомерным феноменом, включающим целый ряд индикаторов и показателей, интеграция которых и может составить достаточно полное представление об инновационном потенциале:

1) Ресурсный уровень - как преддиспозиция, т.е. как то, что может проявиться на поведенческом уровне в качестве источника или предпосылки саморазвития, но может при этом изучаться внеситуационно, т.е. в достаточной степени номотетично, статично.

2) Диспозиционный уровень – возможности (как ресурс), проявляющие себя при переходе в процессуальный план, в котором они выступают как некоторое расположение (отношение, готовность, интенция), вбирающее в себя процессы смыслообразования, целеобразования, через которые возможности-ресурсы заявляют о себе в ситуациях, часто моделируемых в исследовании.

3) Процессуально-динамический уровень. Здесь анализируются реально возникающие оперативные смыслы и ценности, а также связанные с ними установки, о качестве которых можно судить на основе конкретных поведенческих актов, формирующихся в потенциально инновационных ситуациях. На процессуально-динамическом уровне исследования фиксируется этап превращения ресурсной составляющей инновационного потенциала (совокупности разноуровневых возможностей человека) в потенции – силы, запускающие их реализацию, что и обусловливает запуск механизмов саморазвития.

Проведенные в период с 2009 по 2014 г.г.(по заказу департамента развития предпринимательства и реального сектора экономики Томской области) исследования среди студентов томских вузов показали, что не смотря на то, что у современной российской молодежи формально есть реальные возможности для вхождения в инновационную деятельность (многочисленные молодежные конкурсы в научно-технической сфере; программы дополнительного образования; существующие при вузах ресурсные центры и студенческие бизнес-инкубаторы), однако дело обстоит совсем не так обнадеживающе, как это может представляться на первый взгляд. На самом деле вхождение в инновационную деятельность весьма непростой процесс обретения молодыми людьми опыта инновационного поведения, проявляющейся в разворачивании способности к проектированию своего продвижения в инновационном секторе экономики и бизнеса, что предполагает актуализацию имеющегося потенциала в конкретных ус-

ловиях жизнедеятельности (Галажинский, Клочко, Краснорядцева, 2010; Galazhinskiy, Krasnoryadtseva, 2013).

Так, полученные в ходе экспресс-диагностики студентов Томского государственного университета, Томского политехнического университета; Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники; Томского государственного архитектурно-строительного университета; Сибирского государственного медицинского университета; Северского технологического института – филиала Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ»; Томского института бизнеса (общая выборка составила около 5 000 человек) с одной стороны, свидетельствуют о том, что психологическая готовность к инновационной деятельности у студенческой молодежи достаточно выражена, поскольку только у очень незначительной части студентов зафиксирован низкий уровень представленности всех выделяемых аспектов изучаемого феномена (Галажинский, Клочко, Краснорядцева, 2010; Galazhinskiy, Krasnoryadtseva, 2013).

Но, с другой стороны, крайне мало студентов, отличающихся высоким уровнем выраженности всех трех или хотя двух показателей психологической готовности к инновационной деятельности (инициативности; предпочтения деятельности, требующей инновативности; готовности к переменам). Все это свидетельствует о том, что между ресурсными (преддиспозиционными) и собственного поведенческо-деятельностными составляющими готовности к инициативному поведения не существует однозначной зависимости. На уровне социального принятия, социальной значимости молодежь с выраженной интеллектуальной одаренностью, как правило, демонстрирует выраженную готовность к инициативному поведению. В тоже время совсем незначительная часть молодых людей проявляет сформированные формы осознанной саморегуляции такого рода поведения, обладает готовностью и способностью к инициативному целеобразованию в ходе реальной деятельности в рамках инновационных практик (Краснорядцева, 2012).

Таким образом, полученные нами исследовательские данные свидетельствует о том, что у большей части студентов, принявших участие в исследовании и имеющих самый разный опыт инновационной деятельности (в том числе и отсутствие такового) имеются психологические дефициты, связанные с реализацией инновационного потенциала (Галажинский., Клочко, Краснорядцева, Агеева, 2013). Именно особенности реализации наиболее выпукло обозначают психологические проблемы, переживаемые молодыми людьми при столкновении с практикой продвижения в инновационном секторе экономики и бизнеса. Предпринятые нами попытки описать психологический портрет «типичного» студента с выраженным инновационным поведением на основе традиционного выделения (и объедине-

ния в «портрете») психических и личностных черт и качеств, не обладают большим эффектом (Богомаз, Краснорядцева 2014).

Приходится констатировать, что даже самый выверенный список наличных возможностей не позволяет делать суждения о том, где, когда, как и с какой вероятностью они могут быть задействованы. В обобщенном «портрете» растворяются характеристики механизма, который как раз и обеспечивает человеку возможность выхода за пределы устоявшихся норм и поведенческих стереотипов, чем собственно и отличается инновационное поведение как особая, только человеку присущая форма перехода возможности в действительность(Краснорядцева, 2012). Активная стратегия вхождения молодых людей в инновационную деятельность предполагает, прежде всего, наличие таких социально-личностных компетенций, которые обеспечивают психологическую готовность к реализации имеющегося инновационного потенциала. К числу таких компетенций как характеристик степени открытости человека в социокультурную среду (в том числе и образовательную) и выступающих в качестве непричинных детерминант процесса самореализации в инновационной деятельности можно отнести следующие:

- понимание своих возможностей (собственной идентичности в ее постоянной динамике);
- умение соотносить собственные возможности и возможности окружающей среды, использовать их для своего развития;
- умение видеть и использовать возможности образовательной среды в контекст задач собственного развития;
- умение работать со своим потенциалом и потенциалом среды для создания инновационного продукта.

Обращает на себя внимание тот факт, что на фоне достаточно выраженного индивидуального и группового своеобразия выявленной у студенческой молодежи социально-личностной компетентностной дефицитарности, одним из явно доминирующих дефицитов выступает такой важный для инновационной деятельности социально-психологический аспект как готовность к командной работе. Причем, что интересно, что даже у таких «продвинутых» в инновационном плане студентов как участники программы «У.М.Н.И.К.», участники предпринимательских бизнес-проектов эти социально-психологические компетенции оказываются наименее развитыми по сравнению с другими((Galazhinskiy, Krasnoryadtseva 2013). Отчасти это можно объяснить тем, что в узкой технической сфере для разработки проекта используется свой, понятный только специалистам специфический язык, который «там» эффективен, но от которого необходимо отказываться в других «местах», возникает проблема «перевода». Более того, инноваторам необходимо не только учиться разговаривать на одном языке с инвесторами и экспертами, но и психологически грамотно преподнести себя и свою идею. Анализ работы фокус-групп, регулярно проводи-

мых с участниками инновационных конкурсов, конкурсов бизнес-проектов позволил констатировать, что эффективно действующая инновационная команда – это, скорее, единичные случаи, чем обыденная практика. Чаще встречается непонимание молодыми людьми функций командной работы, происходит смещение ролей, расширение или сужение психологических границ, невозможность принятия совместных решений и т.д. (Краснорядцева 2012). Следует отметить и тот факт, что невысокий уровень развития коммуникативной компетентности рефлексируется самими молодыми инноваторами как очевидная для них проблема.

В этой связи одним из эффективных направлений реализуемой на факультете психологии Томского государственного университета программы психолого-образовательного сопровождения процесса вхождения молодежи в инновационную деятельность является минимизация выявленных социально-психологического дефицитов и содействие овладения специальными компетенциями выстраивания транскоммуникаций (коммуникаций порождающего типа), в которых собственно и реализуется инновационный проект (Краснорядцева, Малкова, 2010; Богомаз, Краснорядцева, 2014).

Литература

Галажинский Э.В., Клочко В.Е., Краснорядцева О.М. «У.М.Н.Н.И.К» и умники: инновационный потенциал студенческой молодежи // Образовательная политика. 2010. – №7-8 (45-46). – С.96-106.

Галажинский Э.В., Клочко В.Е., Краснорядцева О.М., Агеева И.А. Кросс-культурное исследование психологической готовности студентов к инновационному поведению // Теоретическая и экспериментальная психология. 2013. – №1. – С.69-78.

Интеллектуальный потенциал и инновационная активность вузовской молодежи. / отв.ред. С.А. Богомаз, О.М. Краснорядцева. Томск: ТГУ, 2014.

Клочко В.Е., Галажинский Э.В. Психология инновационного поведения. Томск: ТГУ, 2009.

Клочко В.Е., Краснорядцева О.М. Особенности операционализации понятия «инновационный потенциал личности» // Вестник ТГУ. 2010. – №337. – С.151-154.

Краснорядцева О.М. Готовность к инициативному поведению студенческой молодежи // Сибирский психологический журнал. 2012. – №46. – С.76-83.

Краснорядцева О.М., Малкова И.Ю. Сетевой проект психолого-образовательного сопровождения вхождения молодежи в инновационную деятельность // Психология обучения. 2010. – №12. – С.89-98.

Galazhinskiy E.V., Krasnoryadtseva O.M. Typological Characteristics of Innovatively Active Student Youth // Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2013. – V.86. – P.172-176.

БАРЬЕРЫ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Крупенина Н.С.
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва

В работе представлены результаты теоретического исследования проблем самореализации. Рассмотрены различные подходы, описывающие проблему самореализации в современном мире. В публикации описаны внешние и внутренние барьеры личности, которые мешают человеку самореализоваться в личностной и профессиональной сфере.

Ключевые слова: барьеры, личность, потенциал, саморазвитие, самореализация.

THE BARRIERS TO SELF-REALIZATION OF PERSONALITY IN THE MODERN WORLD

Krupenina N.S.
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow

The paper presents the results of theoretical studies of self-realization. This article is devoted to different approaches that describe the problem of self-realization in the modern world. The publication focuses on external and internal barriers that prevent a person to realize his-/herself in personal and professional life.

Keywords: barriers, personality, potential, self-development, self-realization.

Особую актуальность проблема самореализации личности приобретает в XXI веке. Несмотря на естественную потребность человека самореализоваться в личностной и профессиональной сфере, текущее состояние в мире и обществе не всегда дает возможности для самореализации. В результате человек скорее стремиться адаптироваться к быстро меняющимся условиям мира, а не заниматься собственным развитием, чтобы реализовать имеющийся потенциал и достигать социально значимого результата в своей деятельности.

Сначала обратимся к тому, как различные авторы определяют понятие самореализация. Самореализацию часть авторов определяют через дея-

тельность / активность субъекта. Д.А.Леонтьев определяет самореализацию как процесс опредмечивания человеком собственных сущностных сил для создания объектов материальной и духовной культуры, а также полагание человеком себя в форме личностных вкладов в других людей (Леонтьев, 1987). М.Фордхем рассматривает самореализацию как процесс, протекающий в течение всей жизни человека. Человеку необходимо прилагать усилия по преобразованию себя все более и более сознательным образом (Фордхем, 1985). В.В.Ковров рассматривает самореализацию как воплощение человеком в деятельности своих сущностных сил (Ковров, 2006).

Самореализацию ряд авторов описывали через раскрытие имеющегося потенциала/способностей и достижение чего-либо. А.Г.Маслоу описывал самореализацию через осуществление личностью своего потенциала, а также возможностей и способностей (Маслоу, 1999). К.Роджер указывал, что способность личности к самореализации это суть его жизни; стремление к актуализации (самореализации) своего потенциала является источником нашего существования (Роджер, 1994). С.И.Кудинов тарктует самореализацию как совокупность мотивационно-смысловых и инструментально-стилевых характеристик человека, которые обеспечивают постоянство человека и его готовность к самовыражению в различных сферах его жизни и деятельности (Кудинов, 2007). Е.И.Горячева считает, что самореализация является механизмом развития человека; переход потенциальных способностей человека в актуальные (Горячева, 1995). Э.В.Галажинский и В.Е.Клочко рассматривают самореализацию как переход возможности человека в действительность; как форму, в который мы обеспечиваем свое развитие (Галажинский, Клочко, 1999). Н.А.Никашина представляет самореализацию как реализацию человеком своих различных потенциалов: личностного, творческого, интеллектуального, профессионального (Никашина, 2011). А.А.Деркач и Э.В.Сайко считают, что самореализация помогает человеку встретиться с его потребностью реализовать себя в чем-то для осуществления достижений и принятии этих достижений обществом (Деркач, Сайко, 2009).

Часть из этих авторов самореализацию связывали с экзистенциальными потребностями и достижением смысла. Э.Фромм определяет потребность в самореализации как экзистенциальную потребность, которая представляет собой вечное и неизменное в своей основе психическое состояние (Фромм, 2010). Согласно М.С.Иванову, самореализация является процессом реализации человеком в деятельности своей системы ценностей (Иванов, 2008). В.А.Анисимова, Л.А.Закирова и О.Л.Карпова трактуют самореализацию как деятельность человека, направленной на реализацию своих лично значимых смыслов, которые обусловлены ценностными ориентациями (Анисимоа, Закирова, Карпова, 2008).

Теперь обратимся к исследованиям, которые описывают проблемы и противоречия, связанные с самореализацией. Е.В.Селезнева утверждает,

что проблема самореализации связана с проблемой развития общества в целом, где существует две тенденции: невозможность самореализации из-за отсутствия для нее условия, нежелание или отказ от самореализации; в связи с этим необходимо создать условия для самореализации, сформировать потребность в ней и осознание самореализации как ценности (Селезнева, 2013). Т.Н.Мартынова описала проблемы, связанные с развитием и самореализацией личности: проблема свободы личностного и профессионального выбора; в системе жизненных ценностей; перестройка в структуре и динамике мотивов выбора профессии задержка социального становления; кризис бесперспективности и т.д (Мартынова, 1999). Б.М.Мастеров описал риски саморазвития/самореализации: социальный риск (риск быть оцененным в разных социальных группах по-разному); риск выбора того или иного пути саморазвития и ответственность за данный выбор; риск несоответствия групповым ценностям референтной группы; риск самораскрытия, делая «Я» уязвимым для окружающих (Цукерман, Мастеров, 1995). Ю.В.Трофимова систематизировала феномены, связанные с «уходом» человека от раскрытия собственного потенциала: бегство от свободы; «псевдотворчество» (или «подавленное творчество); «выученная беспомощность»; уход от ответственности; уход от проблемы (Трофимова, 2010). С.В.Яремчук определяет противоречие самореализации: с одной стороны, оно и поощряется обществом и позиционируется как цель, с другой стороны, само общество создает рамки и диктует цели самореализации (Яремчук, 2010). В.Франкл полагает, что человек не может самореализоваться, не осознав и не преодолев ограниченность своего собственного «Я» и не изменив себя в культуре (Франкл, 1990). Р.Р.Ишмухаметов также выделяет барьеры в самореализации человека: смысловые (ограниченный взгляд человека на себя и мир), эмоциональные (тревога, страхи и т.п.), интеллектуальные (недостаточная интеллектуальная активность и т.п.), и волевые (неспособность к длительным усилиям) (Ишмухаметов, 2011).

Мы определяем следующие барьеры самореализации: внешние и внутренние. Внутренние барьеры самореализации: отсутствие мотивации к самореализации (как один из случаев: невозможность поставить новые цели в своем развитии при реализации желаемой цели); неуверенность в себе; отсутствие направленности на саморазвитие/самореализацию; страхи (частный случай - боязнь собственного развития и выхода из зоны комфорта); детские комплексы и психологические травмы; низкий уровень рефлексии и интеллектуальной активности; негативное самоотношение; низкий уровень знания человека о себе и ограниченный взгляд на окружающий мир; отсутствие физического и психологического благополучия; отсутствие четкого представление о своих возможностях, целях и желаниях, вследствие чего реализация навязанных/чужих целей и неправильный вектор своего развития; неразвитая воля (неспособность к длительным усили-

ям); трудности в преодолении возрастных и личностных кризисов; потеря смысла своего существования;

Внешние барьеры самореализации: неблагополучные отношения с другими людьми; неблагополучные отношения в семье; отсутствие социального одобрения; социальное давление в силу тех или иных причин; социальное неравенство, определяющее разные старт и возможности людей; ценности человека вступают в конфликт с ценностями тех социальных групп, с которыми он взаимодействует в процессе деятельности и общения; нестабильная социальная ситуация: войны; экономические, социальные, культурные кризисы общества.

Литература

Анисимова В.А., Закирова Л.А., Карпова О.Л. Формирование готовности студентов к самореализации в образовательном процессе университета // Омский научный вестник. 2008. – № 3-67. – С.97-99.

Горячева Е.И. Концепция самореализации как основа гуманистической педагогики // Гуманизация воспитания в современных условиях. М., 1995.

Деркач А.А., Сайко Э.В. Самореализация как структурообразующий конструкт и процесс в онтогенезе (теоретико-методологическое обоснование) // Мир психологии. 2009. – № 2. – С. 222-235.

Иванов М.С. Удовлетворенность самореализацией и ее обусловленность социальной значимостью достижений. // Сибирский психологический журнал. 2008. – № 27. – С. 42-45.

Ишмухаметов Р.Р. Барьеры в самореализации личности. // Проблема соотношения естественного и социального в обществе и человеке. 2011. – № 2. – С.195-202.

Клочко В.Е., Галажинский Э.В. Самореализация личности: системный взгляд. Томск6 ТГУ, 1999.

Ковров В.В. Психолого-педагогический анализ сущности феномена самореализации человека. // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. 2006. – № 14. – С.127-135.

Кудинов С.И. Полисистемный подход исследования самореализации личности // Сибирский педагогический журнал 2007. – № 11. – С.335-344.

Леонтьев Д.А. Развитие идеи самоактуализации в работах А.Маслоу // Вопросы психологии. 1987. – № 3.

Мартынова Т.Н. Психолого-педагогическая поддержка становления и развития личности студента в деятельности психологической службы вуза: автореф. дис. … канд. психол. наук. Кемерово, 1999.

Маслоу А. Г. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999.

Никашина Н.А. Критерии успешной самореализации личности. // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2011.– № 2. – С. 146-149.

Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М.: Прогресс, 1994.

Селезнева Е.В. Самореализация и особенности мотивации студенческой молодежи // Акмеология. 2013. – № 3. – С.28-34.

Трофимова Ю.В. Два подхода к пониманию саморазвития как психологического феномена // Известия Алтайского государственного университета. 2010. – № 2-2. – С. 42-46.

Федерягин Е.М. Технологии саморазвития личности в эпоху информационного общества // Человек и образование. 2006. – № 4.5. – С 28-33.

Франкл В. Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990.

Фромм Э. Человек для самого себя. М.: АСТ Москва, 2010.

Цукерман Г.А., Мастеров Б.М. Психология саморазвития. М.: Интерфакс, 1995.

Яремчук С.В. Стремление к саморазвитию, его возрастная динамика и ситуационная динамика. // Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. 2010. – № 4.– С.53-60.

Fordham M. Explorations into the Self // Library of Analytical Psychology. 1985. – V.7.

ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ВОЗРАСТНЫХ НОРМ В ПЕРИОД ВЗРОСЛОСТИ

Курышева О.В.
Волгоградский государственный университет, Россия

В работе представлены результаты теоретического и эмпирического исследований социально-возрастных норм в период взрослости. Рассматривается проблема теоретико-методологической неопределенности категории «возрастные нормы». Для ее решения вводится понятие «социально-возрастные нормы», проводится его верификация. Выявлен и описан типичный для периода взрослости комплекс социально-возрастных норм, релевантных современному российскому контексту.

Ключевые слова: возрастные нормы, социальные нормы, социально-возрастные нормы, период взрослости, качественное и количественное исследование.

RESEARCH OF THE SOCIAL-AGE NORMS IN ADULTHOOD

Kurysheva O.V.
Volgograd State University, Russia

The paper presents the results of theoretical and empirical research of the social-age norms in adulthood. The problem of theoretical-methodological un-

certainty of the category "age norms" has been under research. For its solution the concept of "social-age norm" was used. In the study the typical for adulthood range of social-age norms that are relevant to the modern Russian context has been identified and described.

Keywords: age norms, social norms, social-age norms, adulthood, qualitative and quantitative research.

Проблема возрастных норм является одной из ключевых для современной психологии. Ее решение позволяет выявить нормативные характеристики развития, установить границы отдельных возрастных периодов, описать их типичное содержание, диагностировать норму или патологию психического развития.

Традиционно категория «возрастные нормы» рассматривается в рамках психологии развития и возрастной психологии. Многие авторы отмечают, что возрастные нормы являются базовым феноменом для определения содержания и границ определенного возрастного периода (Кулагина, Колоцкий, 2009; Марцинковская, 2007; Реан, 2002; Слободчиков, 1991 и др.), диагностики хода онтогенетического развития (Забродин, Пахальян, 2010; Семаго Н.Я., Семаго М.М., 2005), различения нормы и патологии развития (Братусь, 1988), организации сопровождения психического развития (Семаго М.М., Семаго Н.Я., 2005), разработки коррекционно-развивающих программ и других видов психологической помощи (Забродин, Пахальян, 2010).

Однако в последнее время, на наш взгляд, происходит все большее нарастание дефицита как в теоретико-методологическом, так и в практическом наполнении категории «возрастные нормы». Среди актуальных проблем можно назвать отсутствие понятийного оформления и недостаточная теоретическая разработанность категории «возрастные нормы» (Марцинковская, 2007; Слободчиков, 1991), устаревание существующих возрастных норм (Семаго Н.Я., Семаго М.М., 2005), преимущественное описание нормативного хода онтогенетического развития в детских возрастах и узкий набор норм для периода взрослости (Крайг, 2000).

Современная социальная ситуация характеризуется кардинальными переменами, сопряженными с изменением привычного структурирования жизненного курса. Все отчетливее наблюдается явление «дестандартизации» жизненного пути, когда большое количество людей отклоняется от типичного жизненного расписания (Settersten & Mayer, 1997). Это приводит к необходимости пересмотра содержания и значения существующих и установления новых возрастных норм, релевантных современному российскому контексту.

Особую актуальность эта проблема приобретает в период взрослости. Являясь центральным для решения большинства жизненных задач, этот возрастной период оказывается наиболее уязвимым к трансформаци-

ям и коллизиям современного жизненного пути. В период взрослости, в отличие от предшествующих возрастных этапов, развитие в значительной степени детерминировано личными, социальными и культурными событиями и факторами. Приоритетными становятся социальные характеристики развития, связанные с решением социальных задач – созданием семьи, построением карьеры и др. (Крайг, 2000). В связи с этим возникает необходимость поиска новых линий теоретизирования и эмпирического наполнения категории «возрастные нормы», разработки возрастных норм, отражающих современные социокультурные реалии периода взрослости.

Решению этой проблемы посвящено проведенное исследование. Его общая идея заключается в поиске теоретического основания, которое позволило бы, с одной стороны, развить существующее понимание возрастных норм, с другой – эмпирическим путем установить возрастные нормы современного периода взрослости. На наш взгляд, таким основанием может стать понятие «социально-возрастные нормы». В качестве основных итогов теоретического этапа исследования, позволяющих обозначить проблему дефиниции социально-возрастных норм и наметить пути ее решения, сформулированы следующие:

● категория «возрастные нормы» существует в двух научных пространствах и в двух значениях: как норм развития (developmental norms) и как разновидности социальных норм (age norms). Каждому из них соответствует определенный научный подход и исследовательская традиция, но в то же время присущи ограничения (Курышева, 2014; Слободчиков, 2001; Семаго Н.Я., Семаго М.М., 2005; Foner, 1996; Schwall, 1997; Smith & Voneche, 2006). На наш взгляд, целесообразной является идея интеграции этих понятий, поиск точек пересечения их содержания и значений;

● определение социально–возрастных норм следует искать внутри «треугольника», вершинами которого служат социологический, социально-психологический и возрастной подходы к пониманию возрастных норм;

● в определении социально–возрастных норм целесообразно сделать акцент на их интрапсихических свойствах, рассмотрев их как репрезентации членами группы установок или способов поведения, являющимися продуктом социального конструирования. В этой логике конформность по отношению к определенному кластеру норм поддерживается побуждениями и мотивами самоэффективности;

● специфика разработки и верификации возрастных норм в период взрослости заключается в том, что установление нормативов зрелости, понимаемой как интегральная характеристика трех самостоятельных возрастов – биологического, социального и психологического (Крайг, 2000; Марцинковская, 2007) – с необходимостью требует интеграции понятий норм развития и возрастных норм как разновидности социальных и учета социокультурного контекста их реализации.

На основании сделанных выводов сформулировано следующее рабочее определение категории «социально-возрастные нормы»: – это разновидности социальных норм, представляющие сконструированные в ходе социального взаимодействия и осознаваемые репрезентации установок, способов поведения, ценностей, присущих специфической возрастной группе и способствующие удовлетворению потребности в социальной и самоэффективности.

Для верификации исходного понятия, выявления типичного для периода взрослости комплекса социально-возрастных норм проведено эмпирическое исследование. В ходе качественного исследовательского этапа методом сбора данных являлись индивидуальные (21 интервью по семь в каждой возрастной группе) и групповые (12 фокус-групп по четыре в каждой возрастной группе) полуструктурированные интервью, цель которых заключалась в выявлении и обобщении содержательных характеристик социально-возрастных норм в разных возрастных группах. Методами анализа являлись сетевой тематический анализа (СТА), метод конденсации смыслов. Получены следующие результаты.

Для верификации понятия «социально-возрастные нормы» установлена релевантность мнений респондентов следующим трем основным характеристикам социально-возрастных норм: существованию набора осознаваемые репрезентации установок, способов поведения, ценностей, присущих специфической возрастной группе; наличию их исторической и социокультурной вариативности; связи с социальными санкциями как проявлением регулятивной функции социальных норм.

Анализ первичных данных интервью позволяет утверждать, что в сознании респондентов всех возрастных групп каждый субпериод взрослости связан с набором предписаний относительно социальных действий, ценностей и психологических качеств, свойственных представителю определенной возрастной группы, а также основных жизненных событий, которые должны происходить в жизни человека определенного возраста.

Возраст ранней взрослости характеризуется как время планирования жизненного пути, когда совершаются важные жизненные выборы. В этот период человек должен решить две основные задачи – определиться в профессиональном плане и создать семью. Необходимым для этого периода являются самоопределение и принятие ответственности за свою жизнь. Возраст 30 лет рассматривается респондентами как время подведения первых итогов взрослости, когда должны быть решены задачи начала профессиональной деятельности и создания семьи. В целом, период ранней взрослости характеризуется большим количеством событий и актуальных задач, которые имеют прескриптивный характер и обязательны для исполнения в определенный временной интервал.

Основными нормативными характеристиками средней взрослости являются продолжение реализации уже определенных ранее целей и задач.

В профессиональной сфере это достижение профессионального мастерства и материальной стабильности, в семейной – забота о детях и родителях. В случае если намеченные ранее задачи решены, этот период интерпретируется как период расцвета и максимальных жизненных достижений. В представлении респондентов возраст 40-ка лет имеет большое значение и является нормативным периодом подведения итогов, в котором измеряются жизненные успехи и достижения, их соответствие нормативным ожиданиям.

В поздней взрослости особую важность приобретает общение с семьей и родственниками, помощь в воспитании внуков. Актуальной становится проблема адаптации к новому возрастному этапу, с точки зрения которой важными являются активный, здоровый образ жизни, общение с друзьями, спорт, новые увлечения и интересные занятия. В целом поздняя взрослость представлена наиболее узким набором социально-возрастных норм, которые тесно связаны с такими психологическими характеристиками и ценностями, как здоровье, опыт, жизнелюбие, дружба, развитие, удовлетворение от жизни.

Установлено наличие исторической и социокультурной вариативности социально-возрастных норм. Как правило, респондентами подчеркиваются межпоколенные социокультурные различия. Отмечается, что у поколения 2000-х больше возможностей, выше качество жизни, другая информационная и культурная среда. Другим вариантом обнаружение динамических характеристик социально-возрастных норм является их сравнение с нормами более ранних исторических периодов – времени распада СССР, Древней Руси, Брежневского застоя и т.д. В содержательном плане чаще всего сравниваются репродуктивные социально-возрастные нормы и нормы профессиональной сферы. Затрагиваются вопросы различий во времени и порядке наступления жизненных событий, отношению людей к работе, стране, жизни и т.д.

В ходе анализа интервью выявлена регулятивная функция социально-возрастных норм, которая реализуется посредством социальных санкций. Респонденты отмечают, что невыполнение социально-возрастных норм имеет негативные социальные (общественное осуждение, социальное давление) и психологические (общая неудовлетворенность жизнью, низкий уровень качества жизни) последствия.

Таким образом, установлено, что в сознании респондентов существуют социальные репрезентации о нормативном поведении людей определенного возраста. Их содержанием являются представления о значимых жизненных событиях, задачах и социальных действиях, а также психологических характеристиках, которым должен соответствовать типичный представитель определенной возрастной группы. Они могут быть определены как комплексы социально-возрастных норм, присущие определенной возрастной группе.

Полученные результаты подтверждены в ходе количественного этапа исследования. Методом сбора данных являлась разработанная авторская методика измерения содержания и значимости социально-возрастных норм в период взрослости. Требования валидности и надежности обеспечены согласованностью с результатами теоретического и качественного этапа исследования, процедурой экспертной оценки, выборочным повторным предъявлением методики.

Количественный анализ результатов проведен с помощью программы SPSS 17.0 Statistics. Выборка испытуемых составляет 603 человека (297 мужчин и 306 женщин), в равной степени представителей ранней, средней и поздней взрослости. В состав выборки включены респонденты, участвующие в качественном этапе исследования.

Выявлены базовые и периферийные социально-возрастные нормы. Доказано, что содержательное ядро социально-возрастных норм периода взрослости составляют нормы профессионального становления и личностного роста в ранней и средней взрослости. Проанализированы содержание и значимость социально-возрастных норм в профессиональной, семейной и личностной сферах, выявлены их гендерные и возрастные различия.

Установлено, что наиболее значимыми являются нормы личностной, а наименее – семейной сферы. Для мужчин более значимыми являются нормы личностной, а для женщин семейной сферы. Содержательная и временная релевантность выявленных социально-возрастных норм подтверждается анализом статистических данных, отражающих объективные показатели жизни взрослого населения РФ.

Таким образом, результаты исследования подтверждают гипотезу о существовании устойчивого круга социально-возрастных норм, которые в сознании респондентов связаны с определенным этапом жизненного пути. Выявленные комплексы социально-возрастных норм носят социально-разделяемый характер, имеют социокультурную и историческую вариативность. Основной функцией социально-возрастных норм является смысловая мотивация членов общества к нормативному регулированию содержания и динамики жизненного пути.

Литература

Братусь Б.С. Аномалии личности. М.: Мысль, 1988.

Крайг Г. Психология развития. СПб.: Питер, 2000.

Кулагина И.Ю., Колоцкий В.Н. Возрастная психология: полный жизненный цикл развития человека. М.: ТЦ «Сфера», 2009.

Курышева, О.В. Социально-психологический анализ возрастных норм // Вестник ТвГУ. Серия «Педагогика и психология». 2014. – № 3. – С. 6-16.

Пахальян В.Э., Забродин Ю.М. Психодиагностика. М.: Эксмо, 2010.

Психология развития / под ред. Т.Д. Марцинковской. М.: Академия, 2007.

Реан А.А. Психология человека от рождения до смерти. СПб.: Прайм-Еврознак, 2002.

Семаго Н.Я., Семаго М.М. Теория и практика оценки психического развития ребенка. Дошкольный и младший школьный возраст. СПб.: Речь, 2005.

Слободчиков В.И. Категория возраста в психологии и педагогике развития // Вопросы психологии. 1991. – № 2. – С. 37-50.

Foner A. Age norms and the structure of consciousness // The gerontologist. 1996. – V. 36. – P. 221-223.

Schwall A.R. Defining age and using age-relevant constructs // J.W. Hedge, W.C. Borman The Oxford Handbook of Work and Aging. Oxford University Press, 2012.– P. 169-181.

Settersten R.A., Mayer K.U. The Measurement of Age, Age Structuring, and the Life Course // Annual Review of Sociology. 1997. – V. 23. – P.233-261.

Smith L., Voneche J. Norms in Human Development. NY.: Cambridge University Press 2006.

АНАЛИЗ ПРИЧИН УВОЛЬНЕНИЙ ПЕРСОНАЛА (на примере предприятия тяжелой промышленности)

Лучшева Л.М. , Трапезникова А.В.
Новокузнецкий филиал Кемеровского государственного университета, Россия

В статье анализируются причины увольнений сотрудников с предприятия тяжелой промышленности.

Ключевые слова: персонал, причины увольнений, предприятие, эффективность организации.

THE ANALYSIS OF THE REASONS OF DISMISSALS OF THE PERSONNEL (in the example of the enterprise of the heavy industry)

Luchsheva L.M., Trapeznikova A.V.
Novokuznetsk branch of Kemerovo state university, Russia

In the article the reasons of dismissals of employees from the enterprise of the heavy industry are analyzed.

Keywords: personnel, reasons of dismissals, enterprise, efficiency of the organization.

В современных рыночных условиях жесткой конкуренции социальная психология активно занимается проблемами, связанными с повышением эффективности предприятий, повышением конкурентноспособности организации в целом. По мнению Ю.И. Шорохова, под эффективностью организации следует понимать способность предприятия к высоким дос-

тижениям, в удовлетворении потребностей всех групп работников так или иначе связанных с деятельностью в изменчивой среде (Шорохов, 2007, с.33-34). Ю.П. Платонов выделяет следующие социально-психологические факторы эффективности организации (Платонов, 2013): целенаправленность, мотивированность, эмоциональность. Л.Г. Почебут и В.А. Чикер, в отличие от Ю.П. Платонова, рассматривают эффективность гораздо шире и выделяют в ней 2 блока со следующими приоритетно-содержательными аспектами (Почебут, 2011):

1.Объективные (экономические) показатели: результативность, производительность, продуктивность, экологичность, энергоемкость.

2.Субъективные показатели: трудовая, духовная и общественная активность сотрудников, удовлетворенность трудовой деятельностью, относительная стабильность организации / персонала, сработанность организации.

Для нас актуальным является изучение второго блока показателя эффективности организации, а именно - относительная стабильность персонала. Под стабильностью персонала понимается состояние, обусловленное совокупностью установок сотрудника относительно его устойчивого и эффективного дальнейшего пребывания в компании. В качестве ключевого элемента стабильности рассматривается приверженность организации и готовность к длительному сотрудничеству с ней (Доминяк, 2000, с.34-35). Полярным показателем стабильности персонала является его текучесть. Текучесть персонала отрицательно влияет как на внешние, экономические показатели эффективности организации, так и на внутренние, психологические, негативно сказываясь на межличностных отношениях сотрудников, их трудовой мотивации, корпоративной культуре организации в целом. С целью предупреждения увольнения других сотрудников, предприятию необходимо выяснить причины сложившейся ситуации, так как работник, который покидает трудовой коллектив – это ценный, в силу своей откровенности, источник информации об истинном положении дел в структурном подразделении, в котором он работал или с которым достаточно тесно взаимодействовал.

Н.В. Самоукина проранжировала по степени значимости факторы увольнения сотрудников (Самоукина, 2009):

• желание сменить профессию/сферу деятельности;

• конфликтность в коллективе (недоброжелательный психологический климат);

• неудовлетворенность стилем и методами руководства в подразделении;

• несоответствие оплаты труда квалификации/опыту работы/полученным результатам;

• невозможность в полной мере реализовать свои знания, опыт и навыки, отсутствие перспектив в работе;

• отсутствие возможности повышения уровня квалификации/обучающих программ;

• отсутствие возможности продвижения по служебной (карьерной) лестнице;

• недостаток социально-бытовых условий и льгот;

• большой объем работы;

• удаленность работы от дома;

• личные причины.

Так Г.В. Щекин, среди основных факторов и мотивов увольнения сотрудников на производстве выделяет следующие (Щекин, 2011):

– низкая заработная плата отдельных групп рабочих в связи с плохой организацией труда и производства;

– отсутствие ритмичности производства, систематическая работа в сверхурочное время и выходные дни;

– несоответствие выполняемых работ уровню квалификации и основной профессии, неопределенность перспектив профессионального продвижения;

– тяжелые и вредные условия труда, грязная работа на отдельных участках производства;

– плохие взаимоотношения в производственном коллективе, с администрацией;

– неудовлетворенность профессией.

Наиболее результативными мероприятиями, направленными на выяснение причин увольнения, являются беседы, проводимые непосредственно с увольняющимися или их анкетирование. Сотруднику, покидающему предприятие, предлагается назвать истинные причины увольнения, оценить различные аспекты производственной деятельности предприятия.

Исследование проводилось в 2015 году. В исследовании приняли участие 35 сотрудников предприятия тяжелой промышленности. В ходе изучения причин расторжения трудовых договоров была применена анкета, содержащая 12 вопросов, предполагающих возможность выбора или высказывание развернутого ответа. В ходе проведения эмпирического исследования анализа причин увольнений сотрудников, нами были выявлены следующие факторы: нет возможности карьерного роста, недостаток социально-бытовых условий и льгот, отсутствие возможности реализовать свои знания, навыки, умения и опыт, отсутствие перспектив, неудовлетворенность результатами своего труда, большой объем работы, удаленность от дома, несоответствие профессиональных знаний выполняемой работе, желание сменить сферу деятельности, неудовлетворенность методами руководства, отсутствие возможности повышать квалификацию, наличие конфликтов и др.

Исследуя главные причины расторжения трудовых договоров с предприятием, были выявлены в равной степени по 26% - личные причины

и несоответствие уровня заработной платы квалификации, 20% респондентов желают сменить сферу профессиональной деятельности, 14% отмечают невозможность реализовать в полной мере свои знания, умения, навыки, наработанный годами профессиональный опыт, отсутствие перспектив в трудовой деятельности. Также, 9% сотрудников отметили удаленность от дома и отсутствие возможности продвижения по карьерной лестнице, 6% – наступление пенсионного возраста. Только 3% респондентов отметили: большой объем работы, отсутствие профессиональных знаний необходимых для непосредственных участков работы, неудовлетворенность методами руководства и стилем управления, а также мотивировали свой уход отсутствием возможности повышать квалификацию, призывом в армию и сменой места жительства.

Анализируя фактор «отношение к рабочему месту», были получены следующие данные: преобладающее количество респондентов (40%) отмечает присутствие устаревшего оборудования и инструментов, что может свидетельствовать о необходимости амортизации рабочего оснащения. Вместе с тем, необходимо отметить, что 40% респондентов устраивала организация рабочего места. Однако 20% опрошенных отмечают плохую экологическую обстановку и тяжелые условия труда (шум, грязь, плохое освещение и т.д.). Наименьшее количество респондентов (17%) отметили плохие бытовые условия и их санитарные состояния.

Проводя дальнейший анализ оценки респондентами интенсивности и продолжительности труда было выявлено, что 37% опрошенных отмечают неравномерность загрузки в течение трудового дня и по дням недели, также 23% анкетируемых отмечает высокую интенсивность труда, приводившую к усталости. Однако менее трети респондентов, что составило 17%, считают рабочую нагрузку оптимальной, только 3% опрашиваемых отметили большую продолжительность рабочего дня.

В ходе изучения такого фактора как «оплата труда», были получены следующие результаты: большинство опрошенных (60%) считает, что получаемая заработная плата не соответствовала затраченным усилия, 27% придерживаются иного мнения - система оплаты труда вполне удовлетворительна. Также респонденты, которых 11% выказали недовольство размером денежного вознаграждения, премиальных выплат и др., только 7% считают, что система оплаты труда снижает мотивацию.

Исследуя фактор «психологический климат в коллективе», было выяснено следующее: большинство анкетируемых (77%) отмечают благоприятный психологический климат, отсутствие конфликтных ситуаций. В противоположность предыдущим данным, 14% респондентов указывают на негативную психологическую атмосферу в коллективе. Также было выявлено, что 11% опрошенных отметили стремление выглядеть в «лучшем свете» перед руководством, зачастую жертвуя своими интересами и потребностями. Тем не менее, 6% респондентов подчеркнули безразличное

отношение персонала друг другу, 3% участников исследования отметили «беспорядок» во взаимоотношениях сотрудников.

Таким образом, полученные результаты позволяют констатировать, что главными причинами увольнения являются различные жизненные обстоятельства и несоответствие заработной платы квалификации сотрудников предприятия, однако, по мнению большинства респондентов, система оплаты труда вполне удовлетворительна. Также респонденты, оценивая организацию рабочего места и интенсивности труда, отмечали низкое качество оборудования и неравномерную нагрузки. Вместе с тем опрошенные респонденты отмечают в целом благоприятный психологический климат в коллективе.

Исходя из полученных результатов анкетирования, можно наметить траекторию коррекционных и профилактических мероприятий на данном предприятии. Рекомендуется включить проведение социально-психологических тренингов, тренингов по тайм-менеджменту как с персоналом, так и с руководителями подразделений для отработки навыков успешного планирования рабочего времени и минимизации неравномерности рабочей нагрузки; проведение различных конкурсов, грантов, проектов, способствующих реализации и развитию творческого потенциала сотрудников, индивидуальное сопровождение профессионального развития персонала, направленное на формирование кадрового резерва организации, а также проведение различных культурно-массовых мероприятий, способствующих внедрению и распространению корпоративной культуры организации, групповой сплоченности персонала, улучшению психологического климата в коллективе.

Литература

Доминяк В.И. Лояльность персонала как социально-психологическая установка // Ананьевские чтения. Вып.5. СПб.: СПбГУ. 2000. – С.32-37.

Платонов Ю.П. Социальная психология трудовой деятельности. СПб.: Речь, 2013.

Почебут Л.Г. Организационная социальная психология. СПб: Речь, 2011.

Самоукина Н.В. Настольная книга директора по персоналу. М.: Эксмо, 2009.

Шорохов Ю.И. Системные, организационные и психологические факторы эффективности организаций // Человеческий фактор: Проблемы психологии и эргономики. 2007. – №3. – С.32-40.

Щекин Г.В. Организация и психология управления персоналом. К.: МАУП, 2011.

ОСОБЕННОСТИ ЛИДЕРСТВА КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЯВЛЕНИЯ

Марихин С.В.
Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Россия

Показана необходимость сочетать формальную должность с качествами неформального лидера. Для этого необходимы системные подходы: разработка обучающих программ, социальных проектов, проведение социально-психологических тренингов, поддержка социальных инициатив, возникающих в вузе. Выявлены характеристики лидерства: целеустремленность, активность, интеллект, коммуникабельность, ответственность, надежность, функциональность, стремление к знаниям.

Ключевые слова: лидерство, личностные качества, профессиональная подготовка.

FEATURES OF LEADERSHIP AS SOCIO-PSYCHOLOGICAL PHENOMENON

Marikhin S.V.
Saint-Petersburg State University of Economics
Saint-Petersburg, Russia

The necessity to combine one's future formal position with informal leadership qualities is defined. This requires a systemic approach: the development of educational programs, social projects, the providing socio-psychological trainings, the support of social initiatives arising in higher school. The author revealed the following characteristics of leadership: purposeful, activity, intelligence, sociability, responsibility, reliability, functionality, aspiration to knowledge.

Keywords: leadership, personal qualities, professional training.

В современных экономических и социокультурных условиях возрастает социальный заказ на активных, энергичных, творческих, грамотных людей, обладающих лидерскими качествами, способствующих построению прогрессивного, гуманного общества будущего. Как следствие этого, особую значимость приобретает проблема воспитания молодых лидеров, которым предстоит в скором будущем решать важные задачи в сфере политики, экономики и сервиса, науки и образования. Анализ отечественной и зарубежной литературы и осмысление таких понятий, как социальная активность и лидерство, позволяет констатировать, что лидерство это процесс, в ходе которого один человек оказывает влияние на других с целью

достижения стоящих перед группой или организацией задач (Гринберг, Бейрон, 2004).

Установлено, что лидерство это фактор, влияющий на развитие социальной активности, неотъемлемый атрибут организованной деятельности, способность влиять на людей. Социальная активность - качественная характеристика личности, напрямую связанная с процессом развития лидерского потенциала и рассматриваемая как реализуемая готовность личности к социальным действиям. В современной науке сложились различные подходы и трактовки понятия лидерства. С точки зрения социологии, лидерство - это ведущее положение отдельной личности, социальной группы, класса, партии, государства, обусловленное более эффективными результатами деятельности (экономической, политической, научной, спортивной и др.); процессы внутренней самоорганизации и самоуправления группы, коллектива, обусловленные индивидуальной инициативой их членов (Андреева, 1988). В психологии лидерство определяется как феномен воздействия и влияния индивида на мнения, оценки отношения и поведения группы в целом или отдельных ее членов.

Целью нашего исследования, в котором приняли участие студенты Санкт-Петербургского государственного экономического университета (всего 89 респондентов), являлось изучение проблемы лидерства среди студенческой молодежи. Анализ результатов опроса показал, что актуальной для себя проблему лидерства считают 60% от общего числа опрошенных студентов. Следует отметить, что опрошенные студенты по-разному понимают и оценивают лидерство. Так, респонденты рассматривают для себя лидерство как: возможность влиять на поведение, как отдельного человека, так и группы (42%); возможность самореализации молодых людей (21%); способность влиять на других людей с целью достижения какой-либо цели и залог успешного развития общества (20%); возможность влиять на социальные процессы и ситуации в обществе (17%).

В истории изучения лидерства существует ряд теорий, раскрывающих его сущность: теории лидерских черт, окружающей среды, гуманистические теории, теория выдающейся личности. Однако все они имеют одну общую черту: признают факт влияния одного или нескольких индивидов на большинство других. Лидерство, как форма межличностного взаимодействия, состоит из четырех основных компонентов, которые, взаимодействуя друг с другом, постоянно изменяются.

Первый элемент - это сам лидер с определенными личностными чертами, присущими только ему, способностями и возможностями, самый главный компонент, так как из него вытекают все остальные; второй - последователи, также имеющие соответствующие способности, личностные характеристики и возможности для реализации целей; третий - ситуация, внутри которой происходит взаимодействие; четвертый элемент - задача,

которую взаимодействующие индивиды пытаются решить (Кишкель, 2002).

Рассмотрение феномена лидерства предполагает определение его функций. Теоретический анализ отечественной и зарубежной литературы показал, что для лидера характерны следующие функции: лидер-администратор, лидер-планировщик, лидер-политик, лидер-эксперт, лидер-представитель группы во внешней среде, лидер-регулятор отношений внутри группы, лидер - источник поощрений и наказаний, лидер как пример, лидер как символ группы, лидер как отмена индивидуальной ответственности, лидер как проводник мировоззрения, лидер как отец, лидер как «козел отпущения».

Перечисленные функции лидеров имеют неодинаковое значение, применительно к различным типам групп. Поэтому трудно выделить среди названых ролей лидера главные и второстепенные, их значение колеблется в зависимости от внутренних и внешних факторов. Данные нашего исследования показали, что лишь 27% респондентов считают себя активным лидером. Причем 82% из них отнесли себя к ситуативному типу лидера; 10% лидеру-исполнителю; 6% - лидеру-вдохновителю; 2% - универсальному лидеру.

Студенты, которые не считают себя лидерами, но хотели бы ими быть, приемлемыми для себя назвали следующие роли: лидер, поддерживающий благоприятный климат в группе (38%), деловой лидер (25%), лидер регулятор отношений в группе, лидер пример (17%), лидер - как источник ценностей и норм, составляющих групповое мировоззрение (10%), лидер-эксперт (5%), лидер-администратор (5%).

Лидерство развивается в определенной среде под влиянием целого ряда факторов. К субъективным факторам лидерства можно отнести особенности личности лидера и его последователей, их психологические черты, способности и возможности, развивающиеся не основе индивидуальных анатомо-физиологических особенностей под воздействием социальной среды Выбор друзей, круга общения, места учебы, т.е. социального окружения, оказывающего воздействие на индивида, во многом зависит от него самого. Самообразование и самовоспитание, влияя на личность и ее индивидуальный опыт, также оказываются факторами субъективного порядка.

К объективным факторам лидерства можно отнести следующие условия, в которых идет развитие лидерского потенциала: особенности исторического периода, страны (социально - экономический и культурно - политический контекст, культура общества), социальной группы, организации (опыт группового взаимодействия, культура организации). Объективные факторы влияют на формирование ситуаций, требующих проявления тех или иных лидерских характеристик. Участники нашего исследования выделили следующие факторы, которые в наибольшей степени, по их мне-

нию, влияет на формирование лидера: субъективные (60%), образование (34%), объективные факторы (17%), генетика (7%), все факторы (3%).

В последнее время лидерство рассматривается как важное условие жизнеспособности любой организации, коллектива, группы. Для осуществления успешной профессиональной деятельности лидер должен обладать определенными социально-значимыми чертами, формирующимися как в процессе воспитания и развития личности, так и в процессе ее взаимодействия с окружающим миром.

Согласно многим современным научным теориям, качества лидера в любой сфере деятельности можно условно разделить на две группы: первая группа - это деловые, профессиональные качества, детерминирующие методы и приемы профессиональной деятельности; вторая группа - интеллектуальные и личностные качества (знания, способности, интеллект, эмоции, талант), на которых строится профессиональная деятельность лидера. Опрошенные нами студенты выделили наиболее важными качества лидера: целеустремленность (71%), активность (70%), интеллект (63%), коммуникабельность (57%), ответственность (52%), надежность (25%), функциональность (22%), стремление к знаниям (8%). Примечательно то, что 73% респондентов выразили желание развить в себе свои лидерские качества. В основе этого желания лежат следующие мотивы, на которые указали участники опроса: быть более подготовленным к самостоятельной профессиональной деятельности (36%); научиться организовывать продуктивную деятельность группы (32%); чувствовать себя более уверенным (25%); реализовать свою социальную активность (15%); влиять на других людей (14%); играть более значимую роль в решении социальных проблем (9%).

Вопрос о самой возможности профессиональной подготовки специалиста с лидерскими качествами в значительной степени дискуссионный. С одной стороны, необходимо наличие у молодого человека задатков, врожденных способностей. С другой стороны, ясно, что не каждый молодой человек обладает такими задатками, которые бы стали в последующем основой для формирования лидера. Однако, такие качества в какой-то степени можно сформировать в процессе тренировки, практических упражнений, путем самообразования, самовоспитания, волевых усилий и внутренней дисциплины.

Важно научить молодых людей успешно сочетать свою будущую формальную должность с качествами неформального лидера. Для этого нужны системные подходы: разработка обучающих программ, социальных проектов, проведение социально-психологических тренингов, поддержка социальных инициатив, возникающих в вузе. Молодежь от природы созидательна, любознательна и активна. Поэтому при правильном педагогическом руководстве эти качества раскрываются и обогащаются, создавая условия для развития лидерских качеств.

Литература

Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Изд-во МГУ, 1988.

Гринберг Дж., Бейрон Р. Организационное поведение: от теории к практике. М.: Вершина, 2004.

Кишкель Е.Н. Управленческая психология. М.: Высш. шк., 2002.

ОСОБЕННОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ИНТЕРВЬЮ В КАЧЕСТВЕННОМ ИССЛЕДОВАНИИ

Медведева Г.И.

Московский государственный университет дизайна и технологии, Россия

Рассматривается проблематика качественных исследований, их специфика в гуманитарном познании. Специальному анализу подвергается метод индивидуального интервью. Представлены варианты и особенности индивидуального интервью в качественном исследовании.

Ключевые слова: качественная методология, индивидуальное интервью, феноменологическое интервью, нарративное интервью.

FEATURES OF INDIVIDUAL INTERVIEW IN QUALITATIVE RESEARCH

Medvedeva G.I.

Moscow state university of design and technology, Russia

The authors consider the issues of qualitative researches, their specificity in humanities' cognition. The method of individual interview is subjected to special analysis. The options and features of individual interview in qualitative research are presented.

Keywords: qualitative methodology, individual interview, phenomenological interview, narrative interview.

В последние десятилетия в гуманитарных науках все в большей степени применяется качественная методология, хотя и в более ранние периоды развития науки она, несомненно, также использовалась. Другое дело, что в соответствии с идеалом научности акцент в науке всегда делался на количественные исследования, а применение качественной методологии традиционно относилось к неразвитой стадии науки (Карицкий, 2015). Так или иначе в современных гуманитарных, в том числе психологических исследованиях качественные методы нашли широкое применение. Среди них такие, как глубинное интервью, нарративное исследование, феноменологическое исследование, включенное наблюдение, этнографическое исследование, дискурс-анализ, конверсационный анализ, кейс-стади, фокус-

группы, качественный контент-анализ и др. Методы анализа данных в качественных исследованиях обычно входят в конкретный качественный метод, но часто дополняются методом обоснованной теории – наиболее разработанной методологией анализа и обобщения качественных данных. Вместе с использованием этих методов, развивается их частная методология, а также в целом методология качественных исследований. Сегодня качественная методология не только не противопоставляется количественной, но и используется совместно с ней (методологическая триангуляция, смешанные методы), т.е. заняла определенную нишу, свою область исследований в гуманитарной науке.

В отношении исследования, которое принято обозначать как «качественное» (qualitative research) употребляются различные термины: «качественная методология», «качественная стратегия», «качественный метод», «качественный подход». Такое многообразие определяется как дискуссионностью научного статуса качественных исследований, широтой и неоднозначностью трактовок самого понятия качественного исследования, так и разнообразием оснований, применяемых для классификации качественных исследований. Данный вид исследовательской практики часто определяют неоднозначно: в соответствии с типом полевого исследования, с методами сбора данных, познавательными стратегиями, общеметодологическими установками. Качественное исследование понимается как комплексное исследование, основанное на полевой форме работы, предполагающие сбор богатых описаний феномена, обработку их с помощью специальных процедур анализа текста и интерпретацию с опорой на точку зрения исследуемых людей и рефлексию самого исследователя. В качественном исследовании акцент делается на изучении индивидуального субъективного опыта индивида в различных жизненных контекстах, присутствует описание изучаемого феномена, внимание к содержанию значений и смыслов, зафиксированных в языке информанта, подчеркивается, прежде всего, «неколичественная», «гуманитарная» направленность исследования (Медведева, 2015; Семенова, 1998; Улановский, 2009).

Хотя в настоящее время значительно возрос интерес к качественным методам исследованиям, не существует общепризнанной классификации методов, стратегий и тактик качественного исследования. В общем виде они могут быть упорядочены по стратегии и дизайну исследования; по источникам информации; по способам получения данных; по способам анализа качественных данных. Методы сбора качественных данных включают групповые и индивидуальные методы.

Индивидуальное глубинное интервью как метод получения и анализа качественных данных имеет большой исследовательский потенциал и расширяет арсенал методов психологических исследований, применяется в различных областях психологического исследования. Качественное интервью представляет собой открытую неструктурированную форму интервью,

предполагающую последовательное расспрашивание человека о том или ином аспекте его жизнедеятельности. Разновидностью качественного интервью являются феноменологическое и нарративное интервью, используемые как способы получения качественных данных в феноменологическом и нарративном (либо биографическом) психологических исследованиях (Белановский, 2001; Журавлев, 1993-1994; Кайтукова, 2014; Макадамс, 2008; Улановский, 2007).

Специфика феноменологического интервью – в фокусировании на сообщениях о переживаниях. Феноменологический анализ как исследовательский психологический метод был разработан А. Джорджи. Выделяют следующие специфические черты феноменологического метода: описательный характера, ориентация на переживание как предмет исследования, использование рефлексивных данных, отказ от любых теоретических допущений и выводов, использование обыденного языка описания (Улановский, 2007). Респондента просят вспомнить свои переживания события, произошедшего в прошлом. Исходным является вопрос «Что Вы переживали?» Такая процедура интервью активизирует определенное состояние сознания, отличающееся расслабленной волей, мягким фокусом внимания, обращенным внутрь, повышенной чувствительностью и способностью наблюдать и описывать переживание («феноменологическая рефлексия», по Э. Гуссерлю). Самонаблюдение и проговаривание своих ощущений позволяет перейти к прямому контакту с глубинными чувствами, убеждениями, воспоминаниями, что структурирует внутренний опыт, приводя к его осознанности.

Анализ полученных качественных данных основан на технике конденсации смысла, выделении категорий, кодировании и последующем тематическом анализе и включает в себя несколько этапов: прочтение текста целиком; получение общего впечатления; формулировка возможных гипотез; выделение смысловых единиц, соответствующих теме исследования; «конденсация смысла» выделенных единиц; выделение тем, их обозначение; обобщение тем (центральных тенденций), выделение внутри каждой темы вариаций; развернутое описание наиболее характерных переживаний и особенностей мироощущения информанта.

Метод нарративного интервью основан на представлениях об интуитивной компетентности человека в правилах построения рассказа и воспроизведение рассказчиком истории о событиях своей жизни так, как эти события были им пережиты, то есть структура рассказа гомологична структуре жизненного опыта человека. Дж. Брунер выдвинул тезис о взаимном влиянии прожитой жизни и рассказа о ней. Нарратив по своей форме и содержанию соответствует конструируемой идентичности человека. Ф. Шюце называет нарративные правила, которые позволяют рассказчику сделать свой рассказ связным и понятным для слушателя: это детализация, сгущение, целостность и законченность (Брунер, 2005; Макадамс, 2008).

Цель нарративного интервью – максимальная представленность событий жизни так, как они были пережиты информантом. В процедуре нарративного интервью выделяют три этапа: начало интервью – исследователь кратко формулирует общий вопрос (нарративный импульс), стимулируя информанта к рассказыванию истории своей жизни; этап нарративных расспросов – вопросы исследователя хронологически организованы, ориентированы на нюансы рассказанной истории; заключительная часть – нарратор получает слово как «теоретик», давая объяснения по поводу событий своей жизни. Таким резюме интервью завершается.

Анализ нарратива можно проводить на основе структурного подхода У. Лабова. Он полагает, что необходимыми лингвистическими признаками нарратива являются: наличие придаточных предложений, соответствующих временной последовательности событий; отнесенность повествования к прошедшему времени; наличие таких структурных компонентов как: 1) ориентировка – описание места, времени действия участников событий; 2) осложнение – возникновение препятствия; 3) оценка – выражается прямым утверждением, лексическим усилением, приостановкой действия, повторением, символическим действием или суждением третьего лица; 4) разрешение – устранение препятствия; 5) кода – завершение повествования и возврат из времени рассказа к моменту рассказывания.

Общая схема работы с нарративами предполагает несколько этапов: 1) непосредственное участие информанта (рефлексия, воспоминания); 2) конструирование нарратива воедино так, чтобы авторская интерпретация событий была понятна слушателям; 3) фиксация речевого действия в письменной форме (транскрибирование); 4) анализ исследователем расшифровок транскрипта и концептуализация данных; 5) восприятие нарратором написанного отчета как соавтором текста.

Данные виды качественных методов получения и анализа данных перспективны как для использования в психологических исследованиях, так и для применения их в различных областях психологической практики, в особенности таких, как консультирование, психотерапия, реабилитация, психодиагностика, психологическая и педагогическая коррекция. Несомненно также, что для освоения этих методов требуется большая исследовательская практика под руководством опытного специалиста.

Литература

Белановский С.А. Глубокое интервью. М.: Никколо-Медиа. 2001.

Брунер Дж. Жизнь как нарратив// Постнеклассическая психология. Социальный конструкционизм и нарративный подход. 2005. – №1(2). – С.9-30.

Журавлев В.Ф. Нарративное интервью в биографических исследованиях // Журнал «Социология: 4М». 1993-1994. – № 3-4. – С.34-43.

Кайтукова З.С. Развитие базовых оснований личности как цель образования // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. 2014. – №2. – С.57-59.

Карицкий И.Н. Качественные методы в психологии // От истоков к современности: 130 лет организации психологического общества при Московском университете: Сборник материалов юбилейной конференции: В 5 томах: Том 1 / отв. ред. Д.Б.Богоявленская. М.: Когито-Центр, 2015. – С.51-53.

Макадамс Д.П. Психология жизненных историй // Методология и история психологии. 2008. – Вып.3. – С.135-166.

Медведева Г.И. Индивидуальное интервью в качественном исследовании // От истоков к современности: 130 лет организации психологического общества при Московском университете: Сборник материалов юбилейной конференции: В 5 томах: Том 1 / отв. ред. Д.Б.Богоявленская. М.: Когито-Центр, 2015. – С.79-81.

Семенова В.В. Качественные методы. Введение в гуманистическую социологию. М.: Добросвет, 1998.

Улановский А.М. Феноменологический метод в психологии, психиатрии и психотерапии // Методология и история психологии. 2007. – Вып.1. – С.130-150.

Улановский А.М. Качественные исследования: подходы, стратегии, методы // ПЖ. 2009. – №2. – С.18-28.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ФУНКЦИЯ КОСТЮМА КАК ЯВЛЕНИЕ ФЕНОМЕНА МОДЫ

Буфеева И.Ю.
Московский государственный университет дизайна и технологии, Россия

Статья посвящена одной из основных функций костюма – психологической и ее месту в контексте такого явления как мода. Рассматриваются так же ведущие психологические группы человеческого общества, их особенности, влияние на становление и развитие феномена моды в вопросах дизайна костюма.

Ключевые слова: Феномен моды, мода, психологическая функция, костюм, образец подражания, лидеры, подчиненные

THE PSYCHOLOGICAL FUNCTION OF THE SUIT AS A APPEARENCE OF FASHION PHENOMENON

I.Yu. Bufeeva
Moscow State University of Design and Technology, Russia

The article is devoted to one of the main functions of the suit - psychological and place it in the context of the phenomenon of fashion.Considered as the

leading psychological group of human society, of their particular impact on the formation and development of the phenomenon of fashion in matters of costume design.

Keywords: The phenomenon of fashion, fashion, psychological function, costume, role model, leaders, subordinates

«Среди врожденных потребностей человека есть
две противоположные - лидерство и подчиненность»
Николай Амосов
врач-кардиолог

Принято считать, что понятие «костюм» - явление сугубо материальное, и в нашем представлении костюм состоит из набора ряда предметов, которые человек носит на себе. Однако, не все так просто.

Сам термин появляется в начале XVШ века во Франции и означает «манера жить» или «образ жизни». Таким образом, суть понятия включает в себя психологическую доминанту как главную составляющую этого явления. А костюм занимает не только довольно серьезное место в жизни человека, являясь своего рода посреднической структурой между человеком и окружающей его средой, но и обладает рядом функций, главная из которых – психологическая.

Функции костюма сегодня неплохо изучены. Их сущность остается постоянной и не меняется на протяжении всей истории костюма и моды. В этом случае мода выступает как уникальный социально-психологический феномен, который является катализатором изменений модных тенденций и направлений в костюме.

Известно, что суть моды основана на врожденной потребности человека сравнивать («мода» - от лат. modus – мера, соотношение, величина). Без сравнения природных и общественных явлений в жизни человека и их анализа не будет развития человеческого общества. Для того, чтобы выживать, нам необходимо иметь представление о том, что для нашей жизни лучше, а что хуже, то есть мы постоянно должны иметь перед собой положительный образец или эталон подражания, направленный на всеобщее благо.

И природа позаботилась об этом.

Известный русский ученый Лев Гумилев занимался данной темой. Его теория «пассионарности» - исследование, в котором автор выявляет закономерные двигательные силы последовательных циклов развития нашей цивилизации. «Пассионарность – это признак, возникающий вследствие пассионарного толчка и образующий внутри популяции некоторое количество людей, обладающих повышенной тягой к действию. Мы называем таких людей пассионариями.,- отмечает историк. Пассионарии стремятся изменить окружающее и способны на это. Это они организуют далекие

походы, из которых возвращаются немногие. Это они борются за покорение народов, окружающих их собственный этнос, или, наоборот, сражаются против захватчиков. Для такой деятельности требуется повышенная способность к напряжениям…, при этом пассионарии выступают не только как непосредственные исполнители, но и как организаторы. Вкладывая свою избыточную энергию в организацию и управление соплеменниками на всех уровнях социальной иерархии, они вырабатывают новые стереотипы поведения, навязывают их всем остальным и создают таким образом новый этнос..»(Гумилев, 1996, с. 13-14). Пассионарии и есть природные лидеры - двигатели нашей цивилизации. Они закономерно появляются в самых различных сферах человеческой деятельности, в первую очередь, научной - физике, химии, биологии, литературе, истории. Возможно, именно к этой группе относятся те, кого мы называем гениями. Леонардо да Винчи и Альберт Эйштейн, Михаил Ломоносов и Авиценна, Габриэль Шанель и Александр Пушкин. Идеи, выброшенные лидерами в общество, подхватываются «подчиненными» и успешно развиваются. «Подчиненные» не могут без «лидера» и наоборот. Разве мы можем сказать, что Пушкин лучше Лермонтова, а Эйнштейн лучше Курчатова? Они – разные. Для функционирования и развития человечества нужны и те, и другие. Стремление дотянуться до лидера заставляет «подчиненных» успешно осваивать его идеи. Таким образом, мы сталкиваемся с определенными психологическими потребностями человека. На основе соотношения «лидер-подчиненный» создается база нового, происходит рывок вперед на следующий этап эволюции общества, а дальше все опять повторяется вновь. Подобные лидеры выделяются из толпы, им свойственны необычность и чудаковатость. Их внешний вид может быть небрежен, странен и не похож на других. Так, Альберт Эйнштейн не только мог показать язык на известном всем фотопортрете, он не признавал носок и надевал ботинки на босую ногу. И, тем не менее, окружающие не только не раздражались, но и считали, что так и должно быть - гениям позволено все – на то они и гении! Более того, сегодня ходить без носок даже в морозную погоду – одна из тенденций молодежной моды! Может быть, утрата в современном мире необходимых образцов подражания привела к тому, что стали искать тех лидеров из далекого прошлого, которые достойны подобных веяний?

Но есть и еще одна разновидность лидеров, которая в силу определенных причин специально стремится попасть в данную группу. Это – диктаторы, крупные общественные и политические деятели, представители шоу-индустрии или просто публичные люди. Их объединяет одно – они должны быть на виду у толпы, и толпа, в свою очередь, должна быть заинтересована в них как лидерах. Таким образом, к этой потребности человечества подключаются психологические факторы. Задача лидера – выделиться, стать не похожим на других и быть образцом для подражания, задача «подчиненного» - соответствовать лидеру и в то же время не очень

сильно выделяться из толпы, быть «как все» и чуть-чуть отличаться… И здесь активно начинает действовать механизм сравнения, подключается феномен моды с возможностями выбора и конкуренции, а вместе с ним и костюма как выразителя модных тенденций. Лидеры делают все, чтобы закрепить в глазах окружающих свое лидерство всеми возможными способами, закрепить собственную индивидуальность и исключительность средствами искусственными. В этом случае костюмному комплексу отводится ведущее место. По своей сути костюм является сложнейшим организмом, в котором заключается информация о взаимоотношениях человека с окружающей его общественной и природной средой. При этом особенности человеческой психики, формирующиеся под воздействием духовно-материальных устоев жизни общества, являются основополагающими. Именно они диктуют ведущие свойства костюма, являются причиной изменения всех его параметров.

«Одежда – паспорт человека», такое определение одному из составляющих костюма дала известный русский этнограф и исследователь материальной культуры Наталья Гоген-Торн. И это действительно так.

Все, что происходит с человеком в жизни, не только его настоящее, но и прошлое и даже будущее отпечатывается на костюме в виде определенных знаков и символов, материальная основа которых имеет глубокий духовно-психологический смысл.

Звезда Людовика XIV засветилась на европейском небосклоне в середине XVII века. Абсолютный монарх, «король-солнце», единственный в своем роде – и король закрепляет эту единственность и неповторимость прямо на себе: он акцентирует в своей внешности то, что с точки зрения эстетики того времени считалось наиболее привлекательным. Он удлиняет свои роскошные каштановые волосы, обуживает объемные штаны-кюлоты, демонстрируя красивые ноги, которые обувают в элегантные туфли на каблуке, еще более поднимая монарха на невидимый пьедестал в глазах подданных. Тщеславие и честолюбие короля удовлетворяются, таким образом, полностью. Но одновременно удовлетворяются и потребности французского народа, для которого король становится признанным божеством. «Великие особы являются наместниками Всемогущего, созданными по Его подобию, их назначение – быть похожими на Него во всем,- написал в своем трактате «Театр церемоний» немецкий историк Иоганн Люниг в 1719 году. Бог упорядочил вселенную, и Его представители, которые всемерно стремятся уподобляться Ему, должны строго блюсти установленный ритуал. Когда простолюдины воочию видят всеохватывающий порядок в поведении и обычаях господ, они склонны подражать им, тем самым упрочая благоденствие государства» (Тайны XX века №6 2016, с. 8).

Сегодня группа подобных лидеров не только не исчезла, но продолжает существовать, поскольку общие законы в развитии особенностей че-

ловеческой психики с каждым новым этапом эволюции нашего общества совершенно не меняются, а приобретают только новые формы.

Примером могут служить звезды кино или шоу-бизнеса, которые только тогда оказываются в лидерах и становятся кумирами, когда помимо природных данных (внешность, голос и т.п.) находят себе подходящий образ или, принятым сегодня термином, соответствующий «имидж», отличающийся индивидуальностью и неповторимой привлекательностью.

Именно поэтому знаменитая на весь мир американская поп-звезда Мадонна, являющаяся своеобразным секс-символом конца XX века, для усиления своего сексапильного имиджа не только с помощью одного из лидеров мировой моды Жана Поля Готье подобрала соответствующий гардероб экстравагантных костюмов для выступлений, но и «вживила» над верхней губой небольшую, но притягивающую взгляд родинку.

Группа «подчиненных» более многочисленна, ей свойственны не столько индивидуальные, сколько массовые потребности, и она постоянно ориентируется на лидера как на конкретный социально-психологический и эстетический идеал. Именно с этой группой связано одно из основных свойств человеческой психики – желание подражать тому, что в представлении всего общества – лучше, сильнее, интереснее, красивее, привлекательнее. Недаром в переводе с греческого термин «аристократы» означает «лучшие». Вот тогда с помощью психологической функции костюма и начинает действовать феномен моды.

Вернемся к эпохе Людовика XIV. Как только во внешности короля были акцентированы великолепные волосы, придворные восприняли это как призыв к действию, превратив элемент внешности монарха в объект подражания и своеобразный эстетический эталон. Не у всех были такие же густые волосы, как у короля-шатена, и в моду входят массивные парики исключительно каштановых оттенков. По тем временам парики стоили целое состояние: один парик из натуральных волос – две или три деревни с крепостными крестьянами. Чем длиннее и пышнее был парик, тем увереннее чувствовал себя его хозяин, поскольку потребность в самоутверждении полностью удовлетворялась, а заодно и решалась проблема «угождения его величеству»: подражать «королю-солнцу» – что может быть лестнее для тщеславного монарха! Этот фактор, в свою очередь, укреплял позиции придворного в иерархической системе абсолютизма, позволяя чувствовать определенную стабильность и уверенность в непреклонности своего социального статуса.

Но если в период монархии такой лидер один, то в эпоху господства буржуазных ценностей (XX-XX1 век) в группу лидеров попадают те публичные люди, которые привлекательны и узнаваемы «толпой». Это могут быть известные политики, писатели, актеры, спортсмены, представители шоу-индустрии или телеведущие.

И в XX веке, и сегодня мы по-прежнему желаем кому-то подражать,

особенно в юности. Так, на протяжение почти целого десятилетия внешние данные французской кинозвезды Бриджит Бардо служили эстетическим идеалом женщин целого поколения в разных странах мира. В 60-е годы XX века едва ли не все представительницы прекрасного пола носили прическу «Бабетта», по имени главной героини одного из фильмов с участием актрисы.

А сегодня в мире моды большое значение имеет бренд. Термин «brand» - английский и означает символ, отличающий компанию от ее конкурентов. При равных качествах предлагаемых изделий потребитель выбирает раскрученный бренд как наиболее привлекательный. И это уже вопросы психологии, психологической функции костюма и моды. Молодой человек, надевший джинсы от Армани, будет чувствовать себя не только комфортно, но и уверенно, в отличии от обладателя джинсов любой отечественной или юго-восточной марки, символизирующий так называемый «ширпотреб». Поэтому костюм в русле конкретного направления моды способен решать психологические задачи в вопросах взаимоотношений человека с окружающим его миром, в первую очередь, миром социума.

Механизм соотношения поведения «лидеров» и «подчиненных» и является двигателем как научно-технического, так и духовно-культурного прогресса в нашей цивилизации. Он определяет и особенности формирования художественной культуры, ее основных стилевых аспектов, в том числе в области искусства костюма и моды. Группа «лидеров» закладывает в костюме основы новых идей, группа «подчиненных» их развивает и трансформирует, привнося элементы разнообразия и вариативности.

Сегодня ситуация в моде достаточно сложная. Современная массовая культура, ориентированная на удовлетворение наших бытовых потребностей за счет разработки и постоянно увеличивающегося объема продажи изделий, практически убрала из повседневной жизни реальных лидеров – образцов подражания. Но природный механизм психологической потребности в пассионариях – двигателях моды, остался. Поэтому мы и ищем героя, а не находя его в современной жизни, обращаемся к прошлому. Тогда возможные «причуды» гения физики Альберта Эйнштейна и становятся этим эталоном – без сравнения с «лучшими» наша цивилизация может быть обречена на хаос и вымирание...

Литература

Амосов Н. Раздумья о здоровье. М., 1987.

Богатырев Ю. Функции национального костюма в Моравской Словакии: сборник «Вопросы теории народного искусства». М., 1971.

Гумилев Л. От Руси до России. Очерки по русской истории. М., 1996.

Захаржевская Р. История костюма. М., 2009.

Люннинг И. Театр церемоний. 1719 год. Цит. // Тайны XX века. № 6. 2016.

Международная научно-практическая конференция

ГУМАНИТАРНЫЕ ОСНОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПРОГРЕССА: РОССИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

(25-27 апреля 2016 г.)

СБОРНИК СТАТЕЙ

ЧАСТЬ 7

Научное издание

Печатается в авторской редакции

Формирование макета сборника
Николаева Н.А., Строганова Г.В.