



Санкт-Петербургский
государственный
университет



УНИВЕРСИТЕТ
ЛОБАЧЕВСКОГО



Воронежский
Государственный
Университет



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

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
КАФЕДРА СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Санкт-Петербургский государственный университет
КАФЕДРА ПОЛИТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Институт психологии РАН
ЛАБОРАТОРИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА, ЭРГОНОМИКИ, ИНЖЕНЕРНОЙ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
КАФЕДРА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

Московский государственный психолого-педагогический университет
ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет имени Н.И. Лобачевского
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

Донской государственный технический университет
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ ОБРАЗОВАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

Воронежский государственный университет
КАФЕДРА ОБЩЕЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Южный Федеральный Университет
АКАДЕМИЯ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ

Дагестанский государственный университет
ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И ПСИХОЛОГИИ

Саратовское региональное отделение РПО
Дагестанское региональное отделение РПО

«Организационная психология: люди и риски»

**Сборник материалов
XIII Всероссийской научно-практической конференции**

**Саратов
24-25 апреля 2022 года**

**«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ: ЛЮДИ И
РИСКИ»**

**Сборник материалов
XIII Всероссийской научно-практической конференции**

**Саратов
24-25 апреля 2022 года**

УДК 005 (082)
ББК 88.5я43

Редакционная коллегия:

д. психол. н., профессор Л.Н. Аксеновская, к. психол. н., доцент А.Ю.
Смирнова, к. соц. н., доцент А.А. Понукалин, к. пед. н., доцент М.В.
Жижина, технический редактор О.Г. Бойко

«Организационная психология: люди и риски»: сб. материалов XIII
Всероссийской научно-практической конференции (24-25 апреля 2022 г.)/
под ред. проф. Л.Н. Аксеновской.- Саратов: ИЦ «Наука», 2022. – 186 с.

ISBN 978-5-9999-3563-2

В сборнике представлены статьи участников XIII Всероссийской научно-практической конференции, состоявшейся в Саратовском национальном исследовательском государственном университете имени Н.Г. Чернышевского 24 и 25 апреля 2022 г. в смешанном формате (очном и дистанционном). Представленные материалы отражают направление и содержание научных поисков, которые ведут российские социальные и организационные психологи в условиях радикальных изменений условий деятельности российских организаций.

Для психологов, руководителей организаций, преподавателей и студентов факультетов психологии, а также всех тех, кто интересуется проблемами организационной психологии.

ISBN 978-5-9999-3563-2



ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие декана факультета психологии СГУ имени Н.Г. Чернышевского д. психол. н., профессора Л.Н. Аксеновской.....8

Пленарные доклады

Аксеновская Людмила Николаевна, доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой общей и социальной психологии, декан факультета психологии Саратовского национального исследовательского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)

Моделирование параметров новой реальности и новые задачи организационной психологии в контексте организационной культуры: конец эпохи VUCA. Начало эпохи ОРРО.....10

Базаров Тахир Юсупович, доктор психологических наук, профессор кафедры социальной психологии факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова (Москва)

Корпоративный хронотоп в эпоху неизвестности.....22

Белоусова Алла Константиновна, доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой психологии образования и организационной психологии ДГТУ (Ростов-на-Дону)

Белоусова Елена Евгеньевна, ассистент, ДГТУ (Ростов-на-Дону)

Особенности мышления сотрудников проектных организаций.....33

Булгаков Александр Владимирович, доктор психологических наук, профессор кафедры психологии труда и организационной психологии Московского государственного областного университета; профессор кафедры юридической психологии Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя (Москва)

Мудрая человечность как инструмент управления организационной культурой.....37

Гайдар Карина Марленовна, доктор психологических наук, доцент, заведующая кафедрой общей и социальной психологии ВГУ (Воронеж),

Мазкина Ольга Борисовна, кандидат педагогических наук, старший преподаватель кафедры педагогики и педагогической психологии ВГУ (Воронеж)

Эмоциональные особенности студентов с разными представлениями о России в условиях неопределенности.....47

Дейнека Ольга Сергеевна, доктор психологических наук, профессор, и.о. заведующего кафедрой политической психологии факультета психологии СПбГУ (Санкт-Петербург)

Риски деформации доверия в организации в условиях кризиса трансформаций.....51

Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой психологии управления Национального исследовательского Нижегородского государственного университета имени Н. И. Лобачевского (Нижний Новгород); *Зеленова Наталья Юрьевна*, кандидат социологических наук, начальник управления оценки и развития персонала АО «Опытное Конструкторское Бюро Машиностроения имени И.И. Африкантова» (Нижний Новгород)

Well-being культура как тренд управления персоналом в постковидной реальности.....57

Пищик Влада Игоревна, доктор психологических наук, профессор кафедры общей и консультативной психологии ДГТУ (Ростов-на-Дону)

Шорохов А.Г., аспирант кафедры общей и консультативной психологии Донского государственного технического университета

Толерантность к неопределенности сотрудников компании.....63

Сидоренков Андрей Владимирович, доктор психологических наук, профессор кафедры психологии управления и юридической психологии Южного Федерального Университета (Ростов-на-Дону)

Роль неформальных подгрупп в эффективности производственных групп и команд.....69

Толочек Владимир Алексеевич, доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Института Психологии РАН (Москва)

Профессиональная карьера как научная и научно-практическая проблема: открытые вопросы.....73

Секционные доклады

Андриалович Екатерина Сергеевна, преподаватель Академии психологии и педагогики Южного Федерального Университета (Ростов-на-Дону)

К вопросу об управлении организационной культурой вуза.....78

Антонова Наталья Викторовна, кандидат психологических наук, доцент
департамента психологии НИУ Высшая Школа Экономики (Москва)

Психологическое благополучие сотрудников в условиях цифровой трансформации организации.....82

Жижина Мария Викторовна, кандидат педагогических наук, доцент
кафедры общей и социальной психологии факультета психологии
Саратовского национального исследовательского государственного
университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)

Изучение сильных сторон личности в контексте зарубежной позитивной организационной психологии.....86

Заладина Анна Сергеевна, старший преподаватель ННГУ имени Н.И.
Лобачевского (Нижний Новгород)

Субъективное благополучие персонала организаций с разной вовлеченностью в инновационные процессы.....99

Киселев Константин Анатольевич, ассистент кафедры общей и
социальной психологии факультета психологии Саратовского
национального исследовательского государственного университета имени
Н.Г. Чернышевского (Саратов)

Эволюционный подход к социальной психологии преступности в организациях: современное состояние проблемы.....101

Комаров Вадим Владимирович, кандидат педагогических наук, ведущий
научный сотрудник РАНХиГС при Президенте РФ (Самара)

Современные подходы к пониманию организационного лидерства и его основных характеристик.....107

Кондрашихина Оксана Александровна, кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии Севастопольского государственного
университета (Севастополь)

Симптомокомплекс «темной триады» личности и Эго-состояния студентов-психологов в ракурсе рисков снижения профпригодности.....113

Корягина Наталья Александровна, кандидат психологических наук,
старший преподаватель НИУ Высшая Школа Экономики (Москва)

Интернет-реклама как механизм онлайн-коммуникации в условиях пандемии.....119

Набок Оксана Анатольевна, учредитель консалтингового агентства «Train
your brain», руководитель Комитета по управлению изменениями

Ассоциации практиков цифровизации, преподаватель НИУ Высшая Школа
Экономики (Москва)

**Цифровой HR. Как усилить продуктивность команды. Наиболее
востребованные цифровые инструменты.....126**

Прохорова Мария Вячеславовна, кандидат психологических наук, доцент
кафедры психологии управления факультета социальных наук ННГУ
имени Н.И. Лобачевского (Нижний Новгород); *Плотинкова Екатерина
Сергеевна*, кандидат социологических наук, доцент кафедры отраслевой и
прикладной социологии факультета социальных наук ННГУ имени Н.И.
Лобачевского (Нижний Новгород); *Савичева Анастасия Вячеславовна*,
аспирантка ННГУ имени Н.И. Лобачевского (Нижний Новгород); *Козлова
Лия Александровна*, студентка ННГУ имени Н.И. Лобачевского (Нижний
Новгород)

**Роль диспозиционного оптимизма в отношении студенческой
молодёжи к науке и научной деятельности.....133**

Ромашова Ирина Борисовна, доктор экономических наук, профессор
ННГУ имени Н.И. Лобачевского (Нижний Новгород).

**Управление личными рисками в изменяющейся в социально-
экономической среде.....139**

Сереченко А.А., Ковалева Т.В., Московский Государственный Психолого-
педагогический Университет (Москва)

**Роль профессиональной ориентации в профилактике
профессионального выгорания.....144**

Смирнова Анна Юрьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры
общей и социальной психологии факультета психологии Саратовского
национального исследовательского государственного университета имени
Н.Г. Чернышевского (Саратов)

**Поведение и переживания, связанные с работой, как психологические
ресурсы преодоления угрозы потери работы.....146**

Улыбышева Ирина Николаевна, старший преподаватель Южного
Федерального Университета (Ростов-на-Дону)

**Влияние изменяющихся макросредовых факторов на формирование
профессиональных представлений студентов
вузов.....151**

Доклады студентов

Богомолов Илья Александрович, студент бакалавриата факультета психологии Саратовского национального исследовательского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)

Социально-психологические аспекты аномии прекариата

(научный руководитель – д. психол. н., профессор Л.Н. Аксеновская).....156

Володченко Александр Владимирович, магистрант факультета психологии (профиль «Ордерные технологии в психологии»), Саратовского национального исследовательского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского

Влияние методов организации групповой деятельности по принятию решение на организационную культуру и творческий потенциал личности, включенной в группу (сравнительный анализ методов «мозгового штурма» и неосимпосия)

(научный руководитель – к. соц.н., доцент А.А. Понукалин).....160

Попова Ксения Сергеевна, студентка НИУ Высшая Школа Экономики; *Василевский Андрей Сергеевич*, студент НИУ Высшая Школа Экономики (Москва)

Когнитивно-поведенческий коучинг как инструмент повышения жизнестойкости сотрудников

(научный руководитель – к.психол.н., доцент Н.В. Антонова).....168

Тюргашкина Анастасия Николаевна, магистрантка ННГУ имени Н.И. Лобачевского (Нижний Новгород)

Отношение к труду выпускников индустриальных колледжей с иерархической организационной культурой

(научный руководитель - д.психол.н., профессор Л.Н. Захарова).....174

Шадрина Н.О., студентка 4 курса Северного (Арктического) Федерального Университета имени М.В. Ломоносова, *Корнеева Я.А.*, кандидат психологических наук, доцент Северного (Арктического) Федерального Университета имени М.В. Ломоносова (Архангельск)

Взаимосвязь факторов профессионального стресса и функционального состояния лесозаготовителей при вахтовой организации труда на Крайнем Севере.....179

ПРЕДИСЛОВИЕ

Научно-практическая конференция «Организационная психология: люди и риски» проводится в Саратовском национальном исследовательском государственном университете имени Н.Г. Чернышевского с 2010 года, с момента образования факультета психологии и открытия первой на факультете магистерской программы по организационной психологии.

За более, чем десятилетний период существования конференции, было использовано несколько различных организационных форматов ее проведения (классических и неклассических), освоено несколько вариантов организационных уровней (от факультетской, межфакультетской до всероссийской и международной), тематизировано несколько актуальных проблем организационной психологии, отражавших происходившие за эти годы события, имеющие связь с организационной психологией.

Нынешняя, тринадцатая по счету конференция, не стала исключением и отобразила реакцию профессионального сообщества на события прошедших двух лет пандемии с массовым переходом на цифровые технологии деятельности, и событий начала 2022 года, ознаменовавшегося началом специальной военной операции РФ и введением беспрецедентных экономических, политических, гуманитарных санкций в отношении России, ее организаций (деловых, образовательных и др.). Новая ситуация, в которой оказались российские организации, требует пересмотра подходов к обеспечению психологического обеспечения их деятельности, сохранения их результативности и эффективности, невзирая на возникшие трудности.

Конференция состояла из двух частей/дней и проводилась в смешанном формате (очном и дистанционном при помощи видеоконференции). В первой (пленарной) части конференции было представлено 13 докладов, сделанных членами Программного комитета конференции. Во второй части конференции выступили исследователи, преподающие в вузах и практики (17 докладов), а также студенты - психологи (6 докладов).

Соответственно, в настоящем сборнике статьи разделены на три группы: в первой части статьи пленарных докладчиков, во второй части – статьи секционных докладчиков, в третьей части представлены статьи студентов. Статьи авторов расположены внутри разделов сборника в алфавитном порядке.

Хотелось бы поблагодарить всех членов Программного комитета конференции и всех ее участников, за тот вклад, который они сделали в ее организацию и работу, обогатив научную рефлексию актуальных проблем организационной психологии своими данными, размышлениями и выводами.

Также хочется поблагодарить за содержательные доклады, сделанные в рамках пленарного заседания, доктора психологических наук, профессора, члена-корреспондента РАО, декана факультета психологии, заведующего кафедрой психологии труда и организационной психологии Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова (Ярославль) А.В. Карпова (доклад «Цифровая социализация как фактор организационной адаптации»), доктора психологических наук, профессора, заведующего Лабораторией психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии ИП РАН (Москва) А.Н. Занковского (доклад «Лидерство и корпоративная культура в условиях новой реальности») и доктора психологических наук, профессора НИУ ВШЭ, главного редактора журнала «Организационная психология» (Москва) В.А. Штроо (доклад «Аудит организационной коммуникации: опыт адаптации методики на российской выборке»). К сожалению, наши уважаемые коллеги не смогли дополнить сборник своими статьями и их здесь будет очень не хватать.

И, конечно, от лица всех участников конференции сердечно благодарю за проведенные **мастер-классы** постоянного участника нашей конференции, нашего друга и вдохновителя профессора Тахира Юсуповича Базарова («Командная антихрупкость»), профессора Андрея Владимировича Сидоренкова («Компьютерные технологии психологической диагностики личности и группы в организации МППЛТ И ГП-У») и Оксану Анатольевну Набок («Культура инноваций: Влияние корпоративной среды на успешное внедрение инноваций и постоянные улучшения»).

Л.Н. Аксеновская,
д. психол. н., профессор,
декан факультета психологии
СГУ имени Н.Г. Чернышевского

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПАРАМЕТРОВ НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ И НОВЫЕ ЗАДАЧИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ В КОНТЕКСТЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: КОНЕЦ ЭПОХИ VUCA. НАЧАЛО ЭПОХИ ОРРО

Аксеновская Л.Н.,

д. психол. н., профессор, зав. кафедрой общей и социальной психологии, декан факультета психологии Саратовского государственного университета им. Н.Г. Чернышевского (Саратов)

В статье представлена модель ОРРО, описывающая параметры нового состояния реальности, точкой отсчета которой являются события февраля 2022 года. Акроним ОРРО означает определенность, революционность, решимость и оптимистичность. Эти характеристики реальности задают способ формулировки новых задач для российского общества, а следом – для российской организационной психологии и задач для ордерной технологии управления организационной культурой в новых условиях. Даны описания каждого параметра с точки зрения его проявлений, квалификации ситуаций, с ним связанных, задач, вытекающих из содержания параметра, для организационной психологии и для ордерной технологии управления организационной культурой.

Ключевые слова: модель ОРРО, организационная культура, определенность, революционность, решимость, оптимистичность, ордерный подход

Введение

Осознанные и целенаправленные действия отдельного человека, организации, государства, а также межгосударственных альянсов возможны лишь при наличии структурированной картины мира, параметризованного описания той реальности, в которой надлежит достигать поставленных целей и претворять в жизнь свои планы. В теоретико-рефлексивной сфере сложилась интеллектуальная традиция моделирования значимых структурных компонентов современного мира. Такие модели призваны выполнить навигационную функцию для лидеров - руководителей организаций разного типа и разного профиля деятельности. В последние десятилетия в роли навигационных моделей выступили модель VUCA-мира С. Гарроса (1987) (изменчивость/volatility, неопределенность/uncertainty, сложность complexity, двусмысленность/ambiguity), пришедшая на смену модели «SPOD-мира» (устойчивость/ steady, предсказуемость/ predictable, простота/ ordinary, определенность/definite). В качестве инструмента, позволяющего управлять поведением и развитием организации в VUCA-среде, рекомендовалась к использованию модель поведенческого лидерства VUCA Prime Р. Йоханссона (2007) (видение/vision против

нестабильности/volatility; понимание/ understanding против неопределенности/ uncertainty; ясность/ clarity против сложности/complexity; быстрота/ agility против неоднозначности/ ambiguity). Предполагалось, что модель VUCA Prime позволит сохранить и нарастить уровень эффективности деятельности в хаотизированном мире. Вместе с тем, возникал вопрос и *о смысле* наращивания эффективности управления и деятельности в условиях, когда нет ясности, нет понимания сущности происходящих процессов и отсутствуют согласованные долгосрочные цели, поскольку высокоэффективным может быть путь как к позитивным результатам, так и к катастрофическим. В пандемийные годы интерес к себе привлекла модель BANI – мира Дж. Кашио (brittle/хрупкий, anxious/тревожный, nonlinear/нелинейный, incomprehensible/непостижимый), которую называют «темной стороной» модели VUCA.

Тем не менее, на протяжении минимум двух десятилетий экспертное сообщество имело согласованную картину мира как преимущественно нестабильного, неопределенного, сложного и неоднозначного. Применительно к экономико-политической составляющей мировой реальности, описанной подобным образом, экспертами одновременно формулировался и такой вопрос: насколько зафиксированная моделью VUCA хаотизация является следствием или результатом целенаправленных действий заинтересованных в этом групп влияния? Может ли иметь место «управляемый хаос» С. Манна в системе глобальных экономических отношений? Другими словами, возникло предположение, что *хаос, как обобщенное название четырех параметров модели VUCA, есть восприятие упорядоченной реальности некомпетентным наблюдателем. Глубинные процессы, целенаправленные и хорошо структурированные, постижимы и управляемы для их инициаторов и операторов. Все, кто является только участником предложенных сценариев, не в состоянии «вычислить» логику происходящего и вынуждены констатировать свою локацию как «VUCA-мир».*

Латентные процессы рано или поздно проявляются и скрытые структуры напряженных отношений открываются для наблюдения. Такой «точкой отсчета» нового состояния реальности стали события февраля 2022 года. Неопределенное стало определенным, нестабильное – стабильным, сложное – простым, а неоднозначное – однозначным. Совершив одно решительное действие в системе глобальных отношений, Россия, а вместе с ней и другие участники этих отношений, оказалась в новой реальности – реальности перезапуска всей системы своей жизнедеятельности, неизбежностью, целью и условием которой для нашей страны является полная самостоятельность, способность решать все вопросы политического, экономического, социального, научно-технического и других планов без оглядки и опоры на другие страны.

Очевидно, что и организационная психология в России «образца 2022 года» должна принять на себя ответственность включаться в процессы помощи российским организациям на принципах интеллектуальной, технологической и методолого-технологической самостоятельности. Для решения такой задачи необходимо построить свою навигационную модель новой реальности, в которой осуществляется деятельность наших организаций и помощь им, а также сообразовать инструменты, имеющиеся в распоряжении российских организационных психологов, с параметрами новой реальности, с одной стороны, и новыми задачами, стоящими перед российскими организациями и самой организационной психологией, с другой стороны.

Цель статьи – представить новую модель - модель ОРРО, описывающую базовые структурные характеристики российской действительности в условиях столкновения России с коалицией западных стран, и способную ориентировать деятельность российских организационных психологов в изменившихся реалиях.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1) охарактеризовать модель ОРРО, описывающую параметры современной российской реальности с начала 2022 года;
- 2) определить задачи организационной психологии в России в новых условиях;
- 3) охарактеризовать задачи ордера подхода к социально-психологическому управлению организационной культурой и ее этико-смысловыми подсистемами в условиях ОРРО – среды.

Модель ОРРО: базовые характеристики

Рождающийся сегодня из хаоса порядок можно маркировать акронимом ОРРО. При моделировании реальности часто используются четыре параметра. В предлагаемой для обсуждения модели ОРРО это - определенность, революционность, решимость и оптимистичность.

Определенность	Революционность
Решимость	Оптимистичность

Рис. 1. Модель ОРРО

Два первых параметра модели ОРРО (верхняя часть рисунка) относятся к описанию объективных («внешних») условий жизнедеятельности общества и организаций, два вторых параметра (нижняя часть рисунка) относятся к описанию субъективных (психологических) аспектов жизнедеятельности российского общества и его организаций. Раскроем содержание каждого из четырех параметров.

Определенность. Определенность приходит взамен неопределенности. *Сегодня определенность есть в оценке:*

а) состояния отношений с участниками глобального политического, экономического, научно-технического и культурного взаимодействия. Определенно закрыто западное направление сотрудничества во всех сферах деятельности. Выжидательную позицию занимают страны Востока (Китай, Индия и др.), Латинской Америки, Азии, Африки. Ситуация квалифицируется как экономическая, информационная, когнитивная и т.д. *война*, ведущаяся во всех сферах жизни общества. Отсюда ближайшей задачей оказывается уже хорошо известное «импортозамещение» и в целом переход на собственное производство научного и технологического продукта;

б) наличия опасности из-за реальной возможности прямого военного столкновения с блоком НАТО. Ситуация квалифицируется экспертами как прокси - война (опосредованная война), следующей фазой которой может стать ее трансформация в войну с НАТО и далее – в мировую войну. Отсюда ближайшей задачей оказывается задача проработки стратегий деятельности российских организаций в условиях военного столкновения;

в) наличия трудностей из-за отсутствия определенного типа ресурсов для «импортозамещения», а также связанное с этим трудное психологическое состояние наших специалистов, решающих данную задачу в ситуации временных ограничений. В психологии трудность определяется как несоответствие имеющихся на данный момент возможностей, тем препятствиям, с которыми происходит столкновение. Различают трудности умеренные, большие, максимальные и непреодолимые. Ситуация квалифицируется экспертами как поддающаяся решению: трудности преодолимы (РФ обладает необходимым интеллектуальным потенциалом, научно-технической и производственной базой в сочетании с 1/3 мировых запасов природных ресурсов). Отсюда ближайшей задачей становится психологическая мобилизация кадрового потенциала страны, направленная на приобретение и доприобретение компетенций, необходимых для производства того, что ранее покупалось за рубежом, в том числе уникальных компетенций. В качестве примера можно привести послевоенную Японию, страну, гордившуюся лишь двумя имевшимися у нее ресурсами, – интеллектом и волей, используя которые она смогла в определенное время стать второй экономикой мира.

Вывод, который необходимо сделать в контексте появившейся определенности (разрыв всех связей с Западом, понижение уровня активности отношения с другими географическими зонами мира; идущая прокси-война и угроза третьей мировой войны; психологическая задача преодоления имеющихся трудностей в переходе на «импортозамещение» во всех сферах деятельности), заключается, в нашем случае, в необходимости *психологической сепарации от лидеров мирового экономического развития*, их материальных и интеллектуальных ресурсов, а также сопутствующего им идеологического и политического давления. В положительной формулировке речь идет о постановке и решении задачи обретения системной и безусловной *самостоятельности* нашей страны и ее организаций, обеспечивающей устойчивое положение и развитие государства. Необходимость «полагаться на себя» появилась и у российских специалистов-психологов.

Революционность. Революционность приходит взамен эволюционности процессов. *Сегодня революционность проявляется:*

а) в сломе сложившейся системы международных отношений, а также зависящих от нее систем сотрудничества с зарубежными государствами - экономического, научно-технического, образовательного, культурного и многих других. Ситуация может квалифицироваться как *экстренный переход* (своего рода «фазовый переход») от эволюционно – трансформационной парадигмы развития к революционной парадигме. Поскольку революционный процесс характеризуется радикальным и одновременно скоростным изменением (в том числе своей психологической составляющей - идеологии, психологии, поведения), ближайшей задачей является теоретическая фиксация проявляющихся собственных тенденций развития организационно-культурной системы государства и общества, отображающихся в организационной среде;

б) в радикальном переустройстве системы внутрироссийских экономико-технологических, политико - информационных процессов и связанных с ними идеологических, ментальных и этико-психологических оснований существования российского государства и его многонационального народа. Ситуация имеет потенциал квалифицироваться как *экономическое и духовное возрождение российского общества*. Отсюда ближайшей задачей, как со стороны государства, так и в нашем случае, со стороны российских организационных психологов, оказывается всесторонняя поддержка энергии подъема и преодоления профессиональными средствами, имеющимися в нашем распоряжении.

Вывод, который необходимо сделать в контексте проявляющейся революционности идущих процессов (слом системы международного сотрудничества, радикальное переустройство основ жизнедеятельности государства, общества, деловых организаций, в том числе, и духовно-

психологическое) состоит для организационной психологии и ее технологий управления организационной культурой в формулировке двух задач: а) *задачи быстрой «сортировки» имеющихся в арсенале нашей науки и практики теоретических моделей, подходов и инструментов* решения проблем и задач организаций, действующих в условиях существенных ограничений, связанных с ними трудностей и необходимости оперативно находить нестандартные, непривычные, неожиданные решения возникающих ежеминутно проблем и задач; *выбора наиболее действенных для сегодняшнего дня инструментов и внедрения их в работу российских организаций; адаптации* тех инструментов, которые могут быть при доработке применены в условиях сегодняшних реалий. Наши подходы и разработки должны помогать побеждать нашим организациям; б) *задачи развития организационной трансперсональной компетентности* («смотреть на себя как на задачу, подлежащую решению»). Именно этой способностью С.Л. Франк объяснял «тайну личности». Важный ресурс, подлежащий «разработке» и освоению нашими организационными психологами – ресурс трансперсональности.

Решимость. Решимость приходит на смену выжидательности в ситуации проявившихся угроз и опасностей (война, санкционные ограничения). Решимость выступает как алертность, способность и готовность активно включаться в решение трудных задач и в деятельность по достижению поставленных целей, готовность противодействовать давлению обстоятельств, людей и собственных внутренних психологических ограничений. **Сегодня решимость проявляется:**

а) *в принятии решений по активным действиям «без оглядки»* на других, мобилизации имеющихся ресурсов, поиске и создании отсутствующих решений (восточный «дух карпа» – способность плыть против течения; юнгианцы сказали бы, что это активизация «героического» комплекса), С.Л. Франк назвал это способностью к самопреодолению). Ситуация может квалифицироваться в стратегических терминах Сунь-цзы как *психологическое «место смерти»*: отступить некуда – нужно или сдаваться, или побеждать. В такой психологической ситуации ближайшей задачей является помощь организациям в психологической настройке на эффективные и результативные действия в режиме самопреодоления;

б) *в отсутствии страха потерпеть неудачу.* Ожидание возможной или предстоящей схватки может вызывать тревоги, страхи, стрессы и «выгорание» из-за неизвестности и неопределенности. Когда человек/организация уже «ввязались в бой» на место страху приходит другое (сконцентрированность на задаче, на действиях, «спортивная злость», ярость и т.п. – возникает другой уровень осознания и восприятия реальности).

Ситуация может квалифицироваться как *переход на другой уровень восприятия реальности*, полное слияние человека и задачи, действия. Отсюда ближайшей задачей оказывается поиск решений (методов, технологий) для вывода людей на эту «орбиту бесстрашия» и освоение технологий работы на «орбитальном» - другом уровне психологической реальности, измененного опасностью состояния сознания. Большое психологическое влияние на оценку гражданскими людьми имеющихся в их жизни и работе угроз и трудностей имеют сейчас фронтовые примеры: смертельные риски, с которыми сейчас лицом к лицу сталкиваются наши военные – в основном молодые люди, в том числе, вчерашние школьники и студенты. Наши риски и страхи по сравнению с тем, через что проходят они, воспринимаются как обыденные и решаемые.

Вывод, который необходимо сделать в контексте проявляющейся решимости (принятие решений об активных действиях, отсутствие страха потерпеть неудачу) состоит для организационной психологии и ее технологий управления организационной культурой в решении задачи формирования программы психологической готовности организаций не только к развитию «wellbeing» - аспектов культуры, но и к развитию «культуры преодоления», «культуры серьезности». Потому что рождающаяся в войне с западом новая российская культура, в том числе организационная, имеет дорогую цену.

Оптимистичность. Оптимистичность приходит на смену безразличию. **Сегодня оптимистичность проявляется:**

а) в активном переосмыслении ценностных основ жизни нашего государства и наших организаций, по сути, и каждого отдельного человека; в поиске положительных формулировок ценностных оснований нашего существования и работы. Примеры таких жизнеутверждающих и консолидирующих ценностей: **взаимная поддержка** (начиная с зимних Олимпийских игр и нападков на наших спортсменов), принятая современным обществом **ответственность за сохранение памяти о победе над фашизмом** (спонтанное использование красного флага в сражениях с нацистами сегодня), **пробуждающееся самоуважение** общества и профессиональных сообществ (готовность решать все свои проблемы и задачи в экономике, образовании и науке самостоятельно, без оглядки на «цивилизованный запад» и «мировое сообщество»). Ситуация может квалифицироваться как *восстановление чувства собственного достоинства и освобождение энергии творчества*. Ближайшей задачей для организационной культуры является поддержание в культурах организаций созидательных, консолидирующих ценностей, ценности самоуважения.

б) в тенденции к самостоятельности и этичности мышления, анализа информации, ее интерпретации и самостоятельности выводов, которые не совпадают с западным мейнстримом. Ситуация может квалифицироваться

как *суверенность мировоззрения* (вместо его сервильности). Отсюда ближайшей задачей для организационной культуры является ставка, акцент на развитие жизнеутверждающей картины мира, построение связей «организационной судьбы» с судьбой своей страны.

Вывод, который необходимо сделать в контексте проявляющейся оптимистичности (активное переосмысление ценностных основ жизни нашего государства, наших организаций, каждого человека; формирование тенденции к самостоятельности и этичности мышления) состоит для организационной психологии и ее технологий управления организационной культурой в том, что в свое время С.Л. Франк обозначал как необходимость усилием мысли и воли преодолеть в себе пессимизм, который лишает сил, и «обрести **положительную** веру, понимание целей и задач общественной жизни». Там же, в проекте своей духовной психологии, С.Л. Франк обосновал тезис о том, что общественная жизнь (социальная реальность) – это жизнь человеческого духа прежде всего. И в своей модели человека на первое место поставил такую характеристику как самопреодоление (не западное «совладание»!), способность восходить на новые уровни развития, решая задачу движения к общественному Идеалу, являющемуся механизмом развития общества. Идеал живет не только внутри общественного самосознания, но и внутри каждого человека. Он должен быть сформулирован в искусстве, в философии, в педагогике и т.д. Имеет смысл вспомнить и заявленные Франком три общих принципа общественной жизни, которые должна изучать социальная психология, а организационная психология должна по-своему преломлять в рамках своего предмета: это - служение, солидарность, свобода. Время настало обратиться к наследию наших предшественников, хорошо понимавших психологическую специфику России.

Задачи для организационной психологии и организационной культуры

Формулировка задач для перегруппировки сил в отечественной организационной психологии, а также для управления организационной культурой российских предприятий и организаций другого типа вытекает из общей цели российского государства и общества в эпоху ОРРО (определенность, революционность, решимость и оптимистичность) и содержания каждого элемента в модели ОРРО.

Используя для упорядочения информации известную марксову структуру общества, включающую уровни базиса и надстройки, мы можем увидеть в определенном ракурсе определившиеся цели российского государства и общества. Ориентируясь на них, можно сформировать и представление о задачах, которые будут актуальными для организационной психологии и для деятельности организационных психологов в сфере модификации организационной культуры.

Таблица 1

Структурные уровни общественных целей и их актуальное содержание для эпохи ОРРО

Уровни общественной системы	Актуальное содержание уровней для сегодняшней ситуации
Надстройка	Идеология культуры самоуважения Включает уважение к истории и достижениям государства, уважение к достижениям отечественных специалистов, уважение к своему профессиональному сообществу и к своему труду.
Базис	«Закрытое» ядро экономики Автономия и суверенитет (технологический, продовольственный, образовательный, научно-технический, культурный и т.д.)

Для каждого сектора в модели ОРРО можно выделить и специальные задачи, решение которых может стать предметом обсуждения в среде организационных психологов.

Таблица 2

Модель ОРРО: проявления характеристик и вытекающие задачи

<p>Определенность приходит на смену неопределенности Проявления: разрыв всех связей с Западом, понижение уровня активности отношений с другими географическими зонами мира; прокси-война и угроза третьей мировой войны; психологическая задача преодоления имеющихся трудностей в переходе на импортозамещение во всех сферах деятельности. Задачи: психологическая сепарация от лидеров мирового экономического развития, их материальных и интеллектуальных ресурсов, идеологического капитала. Обретение самостоятельности нашей страны и ее организаций, обеспечивающих устойчивое положение и развитие государства.</p>	<p>Революционность приходит на смену эволюционности Проявления: слом системы международного сотрудничества, радикальное переустройство основ жизнедеятельности государства, общества, деловых организаций, в том числе, и духовно-психологическое. Задачи: а) <i>быстрая «сортировка» имеющихся в арсенале науки и практики теоретических моделей, подходов и инструментов</i> решения проблем и задач организаций, действующих в условиях существенных ограничений; <i>выбор наиболее действенных инструментов и внедрение их в практику российских организаций; адаптация инструментов, которые могут быть при доработке применены в условиях сегодняшних реалий.</i> б) <i>развитие организационной трансперсональной компетентности («смотреть на себя как на задачу, подлежащую решению»).</i></p>
---	--

<p>Решимость приходит на смену выжидательности Проявления: а) принятие решений по активным действиям; б) отсутствие страха потерпеть неудачу. Задачи: формирование программы психологической готовности организаций к развитию «культуры преодоления», «культуры серьезности».</p>	<p>Оптимистичность приходит на смену безразличию Проявления: а) активное переосмысление ценностных основ жизни нашего государства и наших организаций; поиск положительных формулировок ценностных оснований существования и работы (<i>взаимная поддержка, ответственность за сохранение памяти о победе над фашизмом,</i> пробуждающееся <i>самоуважение</i> общества и профессиональных сообществ); б) тенденция к самостоятельности и этичности мышления. Задачи: поддержание в культурах организаций созидательных, консолидирующих ценностей, ценности самоуважения; развитие жизнеутверждающей картины мира, построение связей «организационной судьбы» с судьбой своей страны. Самопреодоление на пути к реализации идеала. Формулировка идеала.</p>
--	--

Организационная культура должна помогать справляться с определенностью и революционностью, поддерживать решимость и оптимистичность. Ниже представлена та же таблица с включением в нее задач для ордерной технологии изменения организационной культуры.

Таблица 3

Модель ОРРО и задачи для ордерной технологии управления организационной культурой

<p>Определенность приходит на смену неопределенности Проявления: разрыв всех связей с Западом, понижение уровня активности отношений с другими географическими зонами мира; прокси-война и угроза третьей мировой войны; психологическая задача преодоления имеющихся трудностей в переходе на импортозамещение во всех сферах деятельности. Задачи: психологическая сепарация от лидеров мирового экономического развития, их материальных и интеллектуальных ресурсов, идеологического капитала. Обретение</p>	<p>Революционность приходит на смену эволюционности Проявления: слом системы международного сотрудничества, радикальное переустройство основ жизнедеятельности государства, общества, деловых организаций, в том числе, и духовно-психологическое. Задачи: а) быстрая «сортировка» имеющихся в арсенале науки и практики теоретических моделей, подходов и инструментов решения проблем и задач организаций, действующих в условиях существенных ограничений; выбор наиболее действенных инструментов и внедрения их в практику российских</p>
--	--

<p><i>самостоятельности</i> нашей страны и ее организаций, обеспечивающих устойчивое положение и развитие государства.</p>	<p>организаций; <i>адаптация</i> тех инструментов, которые могут быть при доработке применены в условиях сегодняшних реалий. б) <i>развитие организационной трансперсональной компетентности</i> («смотреть на себя как на задачу, подлежащую решению»).</p>
<p>Ордерные решения: разработка программ организационного обучения новым способам достижения поставленных целей на основе культивирования уверенности в своих силах и самостоятельности в поиске необходимых идей и ресурсов («армейский» субордер)</p>	<p>Ордерные решения: быстрая инвентаризация имеющегося инструментария для психологического обеспечения деятельности организаций по критериям простоты, быстроты использования, способности оценивать и развивать трансперсональные компетенции сотрудников («семейный» субордер)</p>
<p>Решимость приходит на смену выжидательности Проявления: а) принятие решений по активным действиям; б) отсутствие страха потерпеть неудачу. Задачи: формирование программы психологической готовности организаций к развитию «культуры преодоления», «культуры серьезности».</p>	<p>Оптимистичность приходит на смену безразличию Проявления: а) активное переосмысление ценностных основ жизни нашего государства и наших организаций; поиск положительных формулировок ценностных оснований существования и работы (<i>взаимная поддержка, ответственность за сохранение памяти о победе над фашизмом, пробуждающееся самоуважение общества и профессиональных сообществ</i>); б) тенденция к самостоятельности и этичности мышления. Задачи: поддержание в культурах организаций созидательных, консолидирующих ценностей, ценности самоуважения; развитие жизнеутверждающей картины мира, построение связей «организационной судьбы» с судьбой своей страны. Самопреодоление на пути к реализации идеала. Формулировка идеала.</p>
<p>Ордерные решения: развитие «культуры преодоления» как культивирования готовности реагировать на любые трудности дополнительными усилиями, опираясь на духовно-ценностные основания культуры (субордерный микс «верующие бойцы»)</p>	<p>Ордерные решения: переформирование Деловых кредо российских организаций в части видения и ценностей, в формулировании организационного идеала, способного мотивировать сотрудников к «изменениям под задачу», которую решают сама организация и страна в целом («церковный» субордер)</p>

Ордерное понимание организационной культуры как сложного социально-психологического порядка организационно-управленческих интеракций, направляемых и регулируемых этическими смыслами участников взаимодействия, сохраняет свою актуальность. То же самое можно утверждать и в отношении ордерной модели организационной культуры с ее основными субордерами («семейным»/забота о людях, «армейским»/забота о результате, «церковным»/забота о смысле). Коды организационной культуры, связанные с типами управленческих задач, установленными для каждого кода управленческими рисками и разработанными для каждого риска мерами по его снижению, также применимы в новых условиях, как и сама ордерная технология формирования субордеров. Отсюда следует, что основной задачей, связанной с модификацией ордерной технологии управления организационной культурой, является задача актуализации содержания для уже разработанных, либо используемых технологических форм.

В рамках ордерного подхода могут разрабатываться следующие решения для трансформации и усиления организационной культуры:

а) *определенность*. Задача состоит в разработке программ обучения лидеров, управленческих команд и персонала организаций новым способам достижения поставленных целей. Психологическая составляющая обучающих программ – культивирование уверенности в своих силах и самостоятельности в поиске необходимых идей и ресурсов («армейский» субордер как целевое единство организации, критерий его сформированности – уверенность сотрудников в своей способности справиться с поставленной задачей);

б) *революционность*. Задача состоит в быстрой инвентаризации имеющегося инструментария для психологического обеспечения деятельности организаций и отборе/создании инструментов, позволяющих упростить и ускорить их применение. Психологической доминантой формируемого комплекта инструментов является их способность оценивать и развивать трансперсональные компетенции сотрудников, обеспечивающие высокую степень гибкости, самоуправляемости специалистов, их умения поддерживать высокий уровень сотрудничества и взаимопомощи («семейный» субордер как эмоционально-ценностное единство организации, критерий его сформированности – доверие сотрудников к организации);

в) *решимость*. Задача состоит в развитии «культуры преодоления» как культивирования постоянной осознанной готовности на уровне личности, команды и организации реагировать на любые трудности дополнительными усилиями - интеллектуальными и физическими - и наращивать «мускулы» новых знаний, навыков, опыта, опираясь на духовно-ценностные основания культуры (субордерный микс «армия»+«церковь» («верующие бойцы») как ценностно-целевое единство

организации, критерий его сформированности – совпадение смысла деятельности со смыслом жизни);

г) *оптимистичность*. Задача состоит в переформировании Деловых кредо российских организаций в части видения и ценностей, в формулировании лидерами организационного идеала, способного мотивировать сотрудников к «изменениям под задачу», которую решают сама организация и страна в целом («церковный» субордер как смысловое единство организации, критерий его сформированности – вера сотрудников в правильность ценностей, целей и методов их достижения).

Заключение

Сегодня модель VUCA приобретает изначально заложенную в нее остроту военного предназначения и возвращается в лоно военной сферы, откуда появилась. Концепция была призвана ответить на вопрос: как необходимо действовать военным, когда боевая обстановка постоянно меняется?

Обстановка, в которой сегодня осуществляют свою деятельность гражданские организации (а в стратегическом плане и военные организации тоже), меняется сейчас довольно предсказуемым образом в логике хода ежедневно наблюдаемой гибридной войны. Открывшуюся структуру реальности фиксирует модель ОРРО (определенность, революционность, решимость и оптимистичность). Данная модель в числе прочих возможностей содержит ответ и на вопрос *о смысле* происходящего и смысле наших усилий в новой реальности. Смысл прост – «держать удар», укреплять свои силы, развивать свои возможности. Быть результативными и эффективными в своих конкретных областях деятельности и на своих рабочих местах в целях выживания и возрождения страны, а вместе с ней и каждого из нас.

Роль организационной психологии в удержании и укреплении позиций российскими организациями очень значительна. Многие задачи, которые предстоит решить организационным психологам, будут новыми и, возможно, неожиданными. Но полученный российской организационной психологией опыт в ОРРО - мире станет мощным стимулом и для ее собственного развития.

КОРПОРАТИВНЫЙ ХРОНОТОП В ЭПОХУ НЕИЗВЕСТНОСТИ

Базаров Т.Ю.,

д. психол. н., профессор кафедры социальной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова (Москва)

В статье представлены концепция корпоративного хронотопа и модель социально-психологического анализа корпоративной культуры на основе хронотопа. В структуре анализа выделены такие параметры как фабула, мизансцена, поведение участников. Дан образец применения хронотопного анализа корпоративной культуры на примере фильма «Бомба» (2019, реж. И. Копылов). Проведено различие между прошедшим и былым, настоящим и сущим, будущим и грядущим. Предложена концепция «кода обретения субъектности», включающая самоопределение, самоорганизацию и синхронизацию. Сделан вывод о том, что ключевой задачей организационной психологии в эпоху неизвестности является синхронизация корпоративных хронотопов. **Ключевые слова:** неизвестность, хронотоп, корпоративная культура, транс-субъектность, былое, сущее, грядущее

Усложнение внешнего мира требует сложных ответов. Несмотря на то, что они рождаются «в недрах» коллективных переживаний, ответ должен быть индивидуальным. Точка бифуркации пройдена. С неопределенностью покончено. Мы в пространстве неизвестности. Будущее распалось на множество фрагментов: все сравнения «хромают на обе ноги». На повестке дня — готовность к грядущему. В широком контексте — надо спасти планету Земля. В среднем контексте — надо спасти жизнь и жизни. В психологическом контексте — надо спасти человеческое в каждом. Ключевой вопрос сегодня: чем жертвуем и во имя чего?

Совсем недавно турбулентности происходили на горизонтах лет. Иногда месяцев. Сейчас – ежедневно. Точка бифуркации обозначила, наконец-то, резкий переход из эпохи неопределенности в эпоху неизвестности. Раньше мы не знали, что будет дальше: хорошо или плохо. Теперь мы точно знаем, что не знаем, что будет. Остается осмысленное движение, которое только и может обеспечить выживание. Чтобы обязательно вернуться к идее развития.

С нашей точки зрения, ключевые вызовы и проблемы (они же – и возможности) начала XXI века – в радикальном изменении диспозиций индивидов и общества, главное из которых – личная и общественная субъектность. Любое сообщество обладает властью над своими членами, приматом общей субъектности над индивидуальной. Говоря о человеческих сообществах, мы привычно пользуемся понятием «коллективный» (субъект, разум, дух). Гносеологическая трудность: субъектность предполагает персонификацию. Субъектность интуитивно воспринимается как атрибут индивида. В случае социума такой субстрат теряется, растворяясь среди множества индивидов. Вопрос, кто, или что является носителем субъектности сообщества?

В условиях возрастающей турбулентности определенность могут «выдать», во-первых, традиционные структуры такие, как религия и

родовые системы. Они удерживают ориентиры еще с древних времен — когда то голод, то холод, то чума были обычными обстоятельствами жизни. Родовые и религиозные общины давали поддержку, защиту, ценностные ориентиры. Потом начался процесс их деградации — он связан с распространением по планете нынешнего цивилизационного уклада (П. Лукша). Наблюдаем ли мы возврат?

С нашей точки зрения, идея хронотопа, предложенная М.М. Бахтиным, может прекрасно работать как методический инструмент организационной психологии, консалтинга, корпоративного управления. Хронотоп — один из приспособительных механизмов человеческой психики (чуть продолжу идеи А.В. Карпова). Причем не только групповой, но и индивидуальной. Понимание время-места, в котором мы пребываем, подсказывает сценарий событий; завязку, кульминацию и развязку, а также ролевые ожидания от всех участников. Любой устоявшийся хронотоп наполнен стереотипами и ритуалами. Очутившись в незнакомом хронотопе, мы первым делом пытаемся сориентироваться. Корпоративный хронотоп — это единство места, времени, и действия со своей драматургией. Здесь очень много из театра и кинематографа: хорошая режиссура создаст шедевр, а слабая, или отсутствующая, — хаос. То же самое и в менеджменте¹. Попробуем разобраться, как использовать хронотоп для анализа самого сложного, наверное, феномена организационной психологии — Её Величества Корпоративной культуры. Это особенно значимо сделать в рамках данной конференции, поскольку именно Саратовский университет усилиями профессора Л.Н. Аксеновской развивает традицию исследования в этой области.

Где увидеть корпоративную культуру?

Проблема изучения корпоративной культуры в том, что носители, как правило, её не осознают, воспринимая как само собой разумеющуюся. Культурный шок возникает при столкновении с иной корпоративной цивилизацией, нравы обитателей которой кажутся дикими и неуместными. Есть немало историй про то, как менеджмент при слиянии компаний просто не мог договориться: разный язык, ценности, система ритуалов. И естественно, хронотопы совсем разные. Дело осложняется тем, что все локальные хронотопы должны быть **синхронизированы**. Иначе — беда.

Корпоративная культура, как большинство социально-психологических феноменов, проявляется в повседневных мелочах, фактах совместного бытия людей, которые надо увидеть, осознать, систематизировать, и сложить в единую картину. Исследователям и консультантам это сильно портит жизнь. Чаще всего используются опросники и интервью. Но понятно, что здесь трудно полагаться на

¹ Базаров Т.Ю., Крымов А.А. Управление событийностью: менеджер как режиссёр. Управление персоналом, 2021 № 13 (617) 2021

искренность и достоверность, особенно в жёстких культурах. Альтернативой является наблюдение, однако, это слишком трудоёмкий процесс, не всегда дающий «объективные» количественные результаты, без которых позитивистски настроенному исследователю неуютно. Как и в физике, сам факт наблюдения влияет на изучаемый объект. В компании находятся какие-то посторонние люди, что-то записывают, спрашивают. Конечно, это нервирует и меняет поведение персонажей. А включённое наблюдение – техника особенно сложная. Надо не только исследовать, но выполнять обязанности по прикрытию, как разведчики, никого не удивляя. Трудное это дело: постоянная рефлексия и мета-позиция!

Есть хорошая история про двух египтян, в задачи которых входил счёт животных на вверенной территории. Молодой и неопытный носился по лесу, изучая следы и прочие продукты жизнедеятельности. А многоопытный больше сидел в сторожке, а потом выдавал абсолютно точные результаты. Каким образом? Да просто считал зверей не везде, а на водопое.

Водопой – это особый хронотоп. Там хищники встречаются с жертвами, не нанося друг другу ущерба и не боясь. Даже играют иногда. Совершенно иные манеры и ритуалы, чем в повседневных условиях. Но для задачи подсчёта – более чем достаточно.

Значит, нам для изучения корпоративной культуры надо найти такие хронотопы, где культурные артефакты не разбросаны по повседневным сюжетам и событиям, а собраны в одном время-месте. И такие универсальные хронотопы-индикаторы есть во всех компаниях. Например, это – совещания.

Хронотопы совещаний ценны не только тем, что поведение носителей культуры локализовано. Главное – что цель любого совещания – прежде всего синхронизация работы участников. Не важно, какими способами: от раздачи заданий и критики до совместного принятия решений. В любом случае, именно здесь можно наблюдать проявления корпоративной культуры в самом концентрированном виде: сценариях, режиссуре, мизансценах. Всё здесь не случайно, имеет свои значения и смыслы. Поэтому будем внимательны к мелочам.

Кинематограф нам в помощь

Нам поможет отечественный сериал «Бомба» (2019, режиссёр Игорь Копылов). Это реконструкция создания советского ядерного оружия в 40-х – 50-х годах прошлого века. События воспроизведены достаточно точно, а исторические персонажи представлены под своими именами.

Сразу договоримся, что нас не интересуют исторические реалии и оценки действующих лиц, героев и злодеев. Будем смотреть на контекст, сюжет и поведение персонажей беспристрастно, как этологи.

Нас интересуют три эпизода фильма - хронотопы совещаний.

1. У **Л.П. Берия**, когда он ставит задачу создания бомбы. Действующие лица – учёные и генералитет.
2. У **И.В. Курчатова** - рабочие совещания в Арзамасе-16 (он же Саров). Участники – ключевые фигуры команды.
3. **В Доме учёных**. Там собрался цвет учёного сообщества: две враждующие научные школы.

Обратим внимание: темы и цели всех трёх совещаний, на первый взгляд, одинаковы: атомный проект. Но хронотопы совсем разные, включая фабулы, мизансцены и роли участников. Мы – не о кино, а о жизни.

Хронотоп 1. Совещание у Л.П. Берии

Как попадают в хронотоп. *И.В. Курчатова (актёр Михаил Хмуров) доставляют на совещание люди в форме, прямо со свадьбы друга, без объяснений. Из хронотопа праздника в хронотоп, возможно, ареста? Но Игорь Васильевич держится спокойно, видать, не в первый раз. Важная деталь: он аккуратно собирает портфель и не забывает взять любимую ручку. Ему явно знакомы ритуалы этого хронотопа.*



Назовём такое «приглашение» **Ритуалом №1.**

Мизансцена. *Нарочито строгий, без излишеств зал. Длинный прямоугольный стол. Видно, что место во главе предназначено для одного, по бокам – для остальных. Стол покрыт зелёной тканью (важная деталь №2). Кроме стола и стульев особой мебели нет.*

За столом уже собрались генералы, полковники, а также штатские, по виду – маститые учёные. Входит Курчатов в сопровождении охраны, тихо здоровается. Видно, что с большинством он знаком, но никаких жарких приветствий. Все смотрят в стол, молчат или тихо переговариваются.

Ритуал №2.



Наконец, появляется хозяин кабинета. Все присутствующие, включая штатских, встают.

Ритуал №3. Абсолютно ясно, кто здесь режиссёр.

Фабула. Берия (актёр Виталий Коваленко) сообщает собравшимся об атомной бомбардировке Хиросимы. Всеобщий шок. Берия требует немедленно создать советскую Бомбу. Спрашивает, что для этого нужно. И.В. Курчатов объясняет, что необходимо создать целую новую отрасль: атомную промышленность с сетью заводов. И вот тут: внимание! Важная деталь №3.

Курчатов требует доску, на чём рисовать. Учёные без доски не могут. Берия: «Ну, где я тебе доску возьму? Рисуй вот на сукне!» А у явно самого маститого профессора (бородка, ермолка, очки, орден), естественно, нашёлся мелок.



К теме доски мы ещё вернёмся.

Ритуал №4 – поведение участников. Его можно выразить четырьмя простыми правилами:

1. Пока Хозяин не спросит – помалкивай.
2. Когда спросит – отвечай чётко, кратко, по существу.
3. С Хозяином можно спорить и высказывать свою точку зрения.
4. Хозяин подводит итог, на чём дискуссия завершена.

Итог совещания: учёным представить план и смету. Военным – обеспечить ресурсы. Курчатов отвечает за науку, генерал Ванников (актёр Владимир Богданов) – за реализацию. Оба, естественно, головой (об этом Берия не говорит, и так все понимают).

Выполнять бегом!

Типичная армейская, командная культура.

Хронотоп 2. Совещания команды И.В. Курчатова

Как попадают в хронотоп. В него не приглашают и не привозят под конвоем. Участники просто живут в нём. Совещания вспыхивают спонтанно, по ходу возникновения проблем. Кто поднял проблему или придумал решение – тот и инициатор.

Мизансцена. Рабочий кабинет Курчатова. Точнее, не кабинет, а продолжение лаборатории.

Полный беспорядок: бумаги, приборы... Но царит, конечно, Доска.



Поведение участников.

Максимально демократичное. Особых ритуалов не заметно (хотя они, конечно, присутствуют). Режиссёра не просматривается, команда непрерывно общается, а Курчатов, вроде бы, и не «рулит» дискуссией. Однако, последнее слово – за ним, а когда он говорит, все замолкают.



Нет никакого «председательского места», все садятся, где удобно. Но большие расхаживают по комнате, периодически собираясь у Доски. В напряжённые минуты не возбраняется и курить.

В отличие от хронотопа №1, участники очень эмоциональны, не скрывают своих чувств. Жарко спорят. А когда добиваются успеха, открыто радуются, не стесняясь присутствием самого Берии.



Здесь мы видим культуру, практически во всём отличную от представленной в хронотопе №1 армейской. Это – культура командной работы увлечённых людей над важным проектом.

Ключевой хронотоп – третий. В нём одновременно слияние двух предыдущих, противоположных хронотопов, и их конфликт.

Хронотоп №3. Совещание в Доме учёных.

Как попадают в хронотоп: конечно, по индивидуальным приглашениям, без конвоя.

Фабула: *Один из сотрудников И.В. Курчатова предложил принципиально новую конструкцию атомного реактора. Идея многообещающая, но спорная: совсем не как у американцев. Не в состоянии принять решение, Берия поручает Ванникову организовать обсуждение в Академии наук с участием ведущих физиков. А то, что представители научных школ не ладят, его не смущает: в споре рождается истина.*

Мизансцена: Дом учёных. *Настоящий сталинский ампир! Храм науки: дубовые двери, лепные потолки, колонны мраморные...² Президиум, чтобы было видно, кто тут главный. Доска, конечно, присутствует, помпезная, не как у Курчатова, которую физики немедленно осваивают в*

² Настоящий Храм науки – это, конечно, куда менее внушительный хронотоп курчатовской лаборатории. Дом учёных – декоративный фасад.



своём стиле.

Поведение участников. Здесь и разворачивается самое интересное.

Мизансцена явно намекает на чопорный, строгий хронотоп, как у Берии. Однако, учёные ведут себя совершенно по иному сценарию, скорее похожему на хронотоп лаборатории. Не сидят, как положено, а бегают по залу, сидят на корточках, спорят. По выражению Ванникова, как мальчишки.

В отличие от хронотопа №2, участники крайне агрессивны. Переходят на личности, откровенно издеваются друг над другом... даже до драки доходит.

Ведь на самом деле это не сюжет научной дискуссии. Это конфликт научных группировок, одна из которых зла на другую, которой достался лакомый проект. И прилагает все силы, чтобы дискредитировать противника.



Ванников в недоумении. Он – представитель армейской культуры, и ожидал сценария хронотопа №1. Учёные под руководством президиума должны высказаться, принять решение и разойтись. А вместо этого – полный бардак. Президиум не выполняет своих командирских, т.е. режиссёрских функций. Курчатов на вопрос Ванникова: «Что вы тут делаете?» отвечает не вполне понятно: «Думаем».

И генерал принимает командование. Сначала орёт, потом хватается табельное оружие.



Важная деталь: проголодавшихся физиков генерал распоряжается накормить солдатской кашей. Прозрачный намёк!

Член президиума, маститый член-корр, предлагает разойтись, а завтра «на свежую голову» продолжить. Но тут опять вступает Ванников, запретивший покидать зал, пока не принято решение. И оно было принято.

В этом эпизоде мы видим не только конфликт интересов, но главное – конфликт корпоративных культур. Хронотопы №1 и №2 и



представленные в них культуры внутри себя полностью органичны, не противоречивы и соответствуют задачам, ради которых созданы. Но они абсолютно не синхронны. Живут по разным законам, там разворачиваются разные сюжеты, по-разному устроены пространство и время. Атомный проект требовал впрячь в одну телегу коня и трепетную лань, что, как известно, «не можно». Однако, удалось за счет.

Искусство синхронизации хронотопов

Только не говорите, что всё это – кино! Подобные коллизии – повседневный быт корпоративной жизни. Особенно, когда в одной большой компании культуры не совпадают, а хронотопы не синхронны.

Какие из рассмотренных нами хронотопов совещаний правильны, какие – нет? Вопрос наивный. Главный закон режиссуры – органичность. Всё происходящее должно быть подчинено сверхзадаче режиссёра – менеджера. Время-место должно соответствовать ей по мизансценам, сценариям и ролям и сливаться в единое целое, понятное и принимаемое участниками, нести для них определённые смыслы и побуждать к нужным

действиям, а не подавлять их. Даже такая мелочь, как обстановка и расстановка мебели играет большую роль. Возьмём те же столы и Доски.

Разберём подробно, за счёт чего удалось добиться результата в третьем, казалось бы, безнадежно рассинхронизированном хронотопе двух полярных по сути культур. Думается, что исключительно благодаря режиссёрскому мастерству! Правда, в нашем случае режиссёры – очень разные по культуре люди, но отличавшиеся бесспорным достоинством – способностью к синхронизации.

В разнообразных хронотопах лучше всех ориентируется, конечно, И.В. Курчатов. Он понимает обстоятельства времени, места и действия и выбирает себе адекватную роль; когда надо – режиссирует, когда не надо – отстраняется. Гораздо более тяжёлая участь выпала на долю генерала Б.Л. Ванникова, поставленного Берией надзирать за учёными. Понятно, что для генерала обстановка хронотопа №1 привычна и понятна.



Несколько хуже с хронотопом №2. Но Ванников, как человек мудрый и опытный, в конце концов адаптируется. И даже позволяет гениальным учёным вести себя, с его точки зрения, чёрт знает как, например, разговаривать со старшим по званию, сидя на подоконнике. А при успехе больше похож на члена команды, сбрасывая каменную генеральскую маску и не стесняясь своих чувств. А вот в организации третьего хронотопа ему пришлось полностью включить режим генерала. Иначе с физиками было не справиться, и задача была бы не решена. Что такое хронотоп №3? Это хронотоп №2, который (в силу поставленных целей и решаемых задач) требовал включения режима хронотопа №1. Это и есть синхронизация. По сути, мы увидели рождения транс-субъекта.

Благодаря понятию хронотопа, еще раз спасибо М.М. Бахтину, становится ясным, что члены сообщества воспринимают Транс-Субъект именно во внутреннем ощущении того, где они находятся и что с ними происходит. Для более точного описания, на наш взгляд, недостаточно общепринятого описания психологического времени в категориях прошлого, настоящего и будущего. Скорее, сюда подходят слова «былое», «сущее» и «грядущее».

В отличие от прошедшего, *Былое – было*. Это путь, по которому мы достигли себя нынешних. Былое – то, что оставило след, который может переживаться вновь и вновь, несмотря на прошедшие десятки лет, и

поэтому прямо и непосредственно влияющее на нас здесь и теперь. Именно поэтому психотерапевты, чтобы пронять причину нынешних состояний человека, внимательно, как археологи, изучают его Былое.

Будущее и Грядущее – также не синонимы. Мы говорим *будущее*, имея в виду *факты, действия и результаты*. Грядущее скорее относится к *состоянию*. Грядущее, как и Былое, несет отпечаток сакральности, в виде рока, судьбы. К нему ближе слово «*будущность*» (Б. Пастернак). Грядущее означает иное состояние, мир, пространство.

Будущее подлежит планированию, хотя планы, как известно, не всегда сбываются. Не сегодня и даже не вчера сказано: «Если хочешь рассмешить Бога, расскажи ему о своих планах». Грядущее мы не планируем, хотя способны интуитивно предвидеть. Будущее пытаемся планировать, но как правило ошибаемся. Тем более, в нынешнем странном мире.

«Сущий» в отличие от «настоящий» не обременено значением преходящего, одномоментного; оно может длиться как угодно долго, пока сохраняет свои смыслы и значимость. Оно же обусловлено Былым и позволяет проникнуть в Грядущее. Это позволяет совершать истинные путешествия во времени, управляя из Сущего Былым: выбирая из него существенное, нередко – бессознательно.

Поскольку мы имеем дело не с индивидуальным, а с транс-субъектом, этот алгоритм обретения субъектности, «секретный код «3 С» приобретает следующий вид:

- **Самоопределение:** позиция компании в текущем хронотопе. *В чём состоит наше Сущее, чем оно отлично от Былого? Какие события Былого к нему привели? В чём наше Грядущее, чем оно будет отличаться от Былого и Сущего?*
- **Самоорганизация:** драматургия хронотопа. *Какова фабула нашего развития? Какие ключевые события должны состояться? Что из Былого мы можем использовать, что необходимо трансформировать, или отбросить?*
- **Синхронизация:** режиссура хронотопа. *Как выстроить сюжетную линию, порядок и смысловое содержание событий? Какие действующие лица должны участвовать, кто и в каких ролях выступать?*

В заключение позвольте высказать предположение: в эпоху неизвестности ключевой задачей организационной психологии становится искусство синхронизации корпоративных хронотопов. Транс-субъектная природа современных сообществ развивается в направлении синхронизации (без предварительной договоренности) действий, обеспечивающих готовность к грядущему. Возможно, транс-субъектность имеет архетипическую природу. Но это пока гипотеза.

ОСОБЕННОСТИ МЫШЛЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ПРОЕКТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Белоусова А.К.,

д. психол. наук, профессор, зав. кафедрой психологии образования и организационной психологии Донского государственного технического университета (Ростов-на-Дону)

Белоусова Е.Е.,

ассистент кафедры общей и консультативной психологии Донского государственного технического университета (Ростов-на-Дону)

В статье рассматриваются особенности мышления и личностных черт сотрудников проектных организаций. Проектная деятельность понимается как деятельность по реализации проектов, компонентами выступают проектная команда и проект. Авторы описывают у сотрудников с различными типами мышления связи между разными личностными факторами и вербальной креативностью. Достоверность данных подтверждается комплексом методов математической статистики.

Ключевые слова: проектная деятельность, сотрудники проектных организаций, креативность, мышление

Проектная деятельность как форма организации труда относится к области междисциплинарных исследований [1], [2]. Проектная деятельность трактуется, с одной стороны, как стратегия и форма управления компанией, с другой стороны, как процесс реализации проектов [1]. В литературе [1] выделяются следующие отличительные черты проектной деятельности: ограничения по срокам (временная деятельность); большое количество рисков (в том числе критических); большое количество изменений (в том числе существенных); команда формируется для одного проекта (как правило).

Стандарты управления проектами [1] предусматривают три группы взаимосвязанных элементов знаний, включающие в себя: технические знания, относящиеся к содержанию проектного менеджмента; поведенческие знания, относящиеся к межличностным отношениям между индивидуумами и группами [3], участвующими в проектах; контекстуальные знания, относящиеся к вопросам взаимодействия проектной команды [4], [5].

Группа поведенческих компетенций включает следующие индивидуальные особенности сотрудников проектной организации, к которым, в том числе, относятся: инициативность; самоконтроль; уверенность в себе; креативность; ориентация на результат; продуктивность; нацеленность на совместную деятельность; коммуникабельность и открытость; умение разрешать конфликты и кризисы; надежность; понимание ценностей; этичность [1], [4].

Таким образом, анализ требований к психологическим аспектам компетенций проектной деятельности её участников показывает, что при различных подходах исследователи предполагают развитие успешности проектной деятельности в зависимости от развития креативности, мышления и личностных качеств [1], [4], [5] участников как необходимых элементов организации успешной проектной деятельности.

В связи с этим мы полагаем, что, как это и было показано в литературе [1], [2], [3] личностные качества сотрудников проектных организаций выступают в качестве факторов, которые позволяют совершенствовать проектную деятельность сотрудников, инициировать их креативность и мышление, способствующие успешному решению стоящих перед проектной группой задач и целей. Но если не развивать мышление и креативность сотрудников, вряд ли можно ожидать эффективной проектной деятельности в структуре профессиональной активности, поскольку важным источником инноваций являются креативность и ресурсы мышления человека [6].

Данная статья посвящена исследованию связи личностных качеств и креативности, сотрудников проектных организаций с различными типами мышления, которые позволяют прогнозировать уровень успешности проектной деятельности.

В исследовании принимали участие 125 человек - сотрудников проектных консалтинговых организаций. Были использованы следующие методы психодиагностики: для исследования типа мышления использован опросник Дж. Брунера [7]; определение вербальной креативности проводилось при помощи теста отдаленных ассоциаций С. Медника, в адаптации А.Н. Воронина [8]; для выявления индивидуально психологических свойств личности был использован тест Кэттелла, вариант А [9]. Статистическая обработка данных проводилась с использованием программы SPSS.

В соответствии с задачами нашего исследования мы провели анализ профилей мышления по всей выборке и отдельно исследовали каждый профиль. Согласно полученным результатам, в выборке у сотрудников проектных организаций преобладающий тип мышления — знаковый 40,8%. Менее всего представлен предметный тип мышления 6,4%. Остальные типы представлены более равномерно – символный 21,6%, образный 16% и смешанный 15,2%.

Низкий процент представленности предметного типа мышления, объясняется, по-видимому, особенностями выборки, для которых характерны в большей степени абстрактные типы мышления.

Распределение сотрудников проектных организаций по уровням креативности представлено следующим образом: 6,4% респондентов с низким уровнем креативности, 59,2% - со средним и 34,4% - с высоким.

Для вербальной креативности выявлено, что у сотрудников проектных организаций с разными типами мышления креативность лежит выше пределов среднего и различия значимы уровня (при $p = 0,002$).

Далее рассмотрим наиболее важные, в контексте данной работы, корреляционные связи при уровне значимости $p \leq 0.01$ (**) и $p \leq 0.05$ (*).

В ходе проведения эмпирического исследования особенностей мышления сотрудников проектных организаций были получены результаты, раскрывающие наборы личностных черт, способствующих креативности для лиц с различным типом мышления.

Мы эмпирически получили подтверждение гипотезы об отличиях креативности по взаимосвязям с личностными факторами для сотрудников с различным типом мышления: не выявлено ни одной черты, которая была бы связана с каждым из типов мышления. Набор личностных факторов для каждого типа мышления уникален, что, по-видимому, позволяет говорить о своеобразии проявлений креативности для лиц с различным типом мышления. Аналогичные выводы можно найти в работах [14], [19].

Для предметного и знакового типов мышления выявлены личностные черты, связанные с креативностью, выражающиеся в ориентированности на группу (отрицательная связь с фактором Q2), в то время как для образного и символического типов креативность связана с противоположной тенденцией – ориентацией на себя (положительная связь с фактором Q2).

Для предметного типа и символического креативность связана с практичностью, рациональностью и логичностью (отрицательная связь с фактором I), в то время как для смешанного мышления обнаружена обратная взаимосвязь креативности с этим фактором. Для смешанного типа мышления креативность взаимосвязана с эмоциональной чувствительностью.

Противоположные взаимосвязи по фактору В выявлены для креативности у лиц с типами мышления образный и символический. Так, для символического типа креативность связана с высокой скоростью обучения, абстрактностью мышления, а для образного типа мышления – креативность связана с менее развитыми этими характеристиками.

Для лиц с символическим типом мышления креативность взаимосвязана с фактором G, а для лиц со знаковым типом мышления и смешанным – взаимосвязь обратная. Так при символическом мышлении креативности способствуют уравновешенность, настойчивость в достижении цели, точность, деловая направленность, для смешанного типа и знакового – способствует импульсивность, отсутствие согласия с общепринятыми моральными правилами и стандартами.

Тревожность (фактор O) оказалась связанной с креативностью, только для лиц с предметным типом; автономность, самостоятельность и

независимость в социальном поведении (фактор L), прямолинейность (фактор N) – только для лиц с символическим типом мышления.

Черты, однозначно способствующие креативности для лиц с теми типами мышления, у которых эти черты вышли в личностную структуру: активность, смелость, готовность к вступлению в новые группы (фактор H), напористость, готовность к отстаиванию интересов, склонность к доминированию (фактор E) экспрессивность, энергичность, склонность к невнимательности (фактор F), склонность к решению практических задач, ориентация на внешнюю реальность (фактор M), свободомыслие, склонность к экспериментам, новаторству (Q1).

На основании анализа связей креативности с личностными характеристиками у лиц с различным типом мышления можно предположить, что есть тенденция усложнения структуры связей в зависимости от способа репрезентации мира субъектом: чем менее выражена связность процессов мышления с реальными объектами, тем более многоуровневая детерминация структуры креативности. Однако, дальнейшее изучение описанной связи является перспективой нашей работы и требует дальнейшего изучения и осмысления.

Список использованной литературы

1. Project Management Institute Inc. A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK guide, 2017).
2. Muslihat, D.: 7 Popular Project Management Methodologies and What They're Best Suited for (2018).
3. Velayudhan, D.P., Thomas, S.: Role of technological uncertainty, technical complexity, intuition and reflexivity in project planning - a study on software development projects// International Journal of Project Organisation and Management .10(1), 82-92 (2018).
4. Мандель Б. Р. Экономическая психология. М.: Флинта, 2020. 293 с.
5. Pishchik, V., Belousova, A., Rashchupkina, Y. and Shorokhov, A. Methodology of project management and type of economic mentality of managers of x and y generations// E3S Web of Conferences. 2020. (175).
6. Яголковский С.Р. Психология инноваций: подходы, модели, процессы. М.: НИУ ВШЭ, 2011. 272 с.
7. Практикум по психологии управления и профессиональной деятельности/ Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. Санкт-Петербург: Речь, 2003. 448 с.
8. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. Москва: Юрайт, 2019.349 с.
9. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика: методики и тесты. Самара: Бахрах, 2011. 672 с.

МУДРАЯ ЧЕЛОВЕЧНОСТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

Булгаков А.В.,

*д. психол. н., профессор кафедры психологии труда и
организационной психологии Московского государственного областного
университета; профессор кафедры юридической психологии
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя (Москва)*

В статье представлены результаты исследования феномена мудрой человечности в организациях различного типа. *Процедура и методы исследования.* Выборка составила 12 разнотипных организаций, работающих в обычных и условиях оперативной деятельности. Из них в обычных условиях работают 2 строительные организации, 2 управляющие компании жилищным комплексом, 2 охранных предприятия, всего 95 сотрудников. В условиях оперативной деятельности – сотрудники водолазных станций: 2 поисковых, 2 аварийно-спасательных, 2 участвующих в производстве следственных действий, всего 65 человек. Общее количество испытуемых -160 человек (55 мужчин и 105 женщин в возрасте от 22 до 48 лет). Используются специально сконструированная методика «Мудрая человечность в организации», методика диагностики организационной культуры Куинна и Камерона, тест «Мотивационный профиль» Мартина и Ричи, проективная методика изучения социальной идентичности Л.Б. Шнейдер и В.В. Хрустальной, методика оценки социально-психологической атмосферы по Фидлеру, профессиональных состояний, межличностных взаимодействий в группе по Сишору. *Результаты проведенного исследования.* Обоснована и эмпирически проверена модель «Мудрая Человечность в организации» (МЧО). Выявлено по элементам модели: категория отношение к другим группам остается базовой, а категории отношения к руководителю и коллегам, в большей степени зависит от ситуации; «Самооценка мудрости» - существенно дополняет интегративный конструкт МЧО; показатель мудрости равноценно присутствует во всех организациях. У выполняющих оперативные задачи он является доминирующим, у работающих в обычных условиях проявляется частично через дескрипторы опыт и рефлексия. Определено, что во всех организациях доминирует организационной культуры (ОК) «Порядок», определены различия в ОК отношение (0,01), творчество (0,03), профессиональной идентичности сотрудников (0,02), структуры мотивации (0,01) в организациях.

Ключевые слова: аллофилия, мудрость, мудрая человечность в организациях, организация, управление, человечность

Постановка проблемы

Анализ научной литературы по проблеме позволил сделать предположение: психологические аспекты мудрости организации могут быть представлены системой принципов, которые выступают как методология изучения человечности организации. Отметим, что парадигма мудрости до последнего времени была не так популярна в современном гуманитарном знании. В более 300 работах 2011-2021 годов по сходной

проблематике³ было проведено и защищено только одно диссертационное исследование в прямой постановке вопроса [18]. Здесь для изучения мудрости использовался диагностический инструментарий системы ценностей М. Рокича, однако дальнейшее расширение ее возможностей как методологии исследования результатов не дало, было приостановлено.

Сегодня пришло время вернуться к интегральному понятию «мудрая человечность» [15] в контексте межличностных, внутригрупповых и межгрупповых отношений. Цель – оптимизация управления персоналом в организациях разного типа. Чтобы изменять, надо уметь измерять, операционализировать элементы «мудрой человечности организации» (далее МЧО), используя накопленный опыт в сфере управления персоналом [4] разнообразных организаций [3].

Мудрая человечность – интегральное понимание в контексте открытости, регуляции эмоций, юмора, опыта, рефлексии межличностных и межгрупповых отношений в организации, включающее как показатели позитивных отношений симпатия, комфорт, сопричастность, увлеченность, близость к другой группе, руководителю, коллегам, так и негативных – доминирования в показателях эгалитаризм и антиэгалитаризм.

Исследования мудрости востребованы в сферах образования, менеджмента и организационного лидерства, где мудрость рассматривается в качестве важнейшего личностного ресурса человека. Ведутся разработки многомерных шкал самооценки мудрости. Сделаны попытки применения междисциплинарной методологии.

Анализ научных взглядов, прежде всего В.И. Зорина [12], дополненных результатами немногочисленных эмпирических исследований, позволил сформулировать ряд *принципов, важных для изучения мудрой человечности в организации.*

Нами проведено соотнесение общих принципов социальной психологии [16], изучения внутригрупповых отношений и принципов мудрости человечности организации (табл. 1), которые можно использовать в качестве методологии дальнейшего эмпирического исследования

³<https://search.rsl.ru/ru/search#yf=2011&yt=2021&vc=19.00.00&p=9&q=%D0%BC%D1%83%D0%B4%D1%80%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C>

Таблица 1

Соотнесение общих принципов социальной психологии, изучения внутригрупповых отношений, мудрой человечности организации

Общие социально-психологические принципы	Принципы изучения внутригрупповых отношений	Принципы мудрой человечности
Принцип единства социально-психологических явлений, среды и активности	Универсальность и диверсификация во внутригрупповых отношениях	Принцип мудрости как главная, объединяющая идея организации; мудрость как специфическая когнитивная карта человечности
Принцип социально-психологической системности	Системный характер внутригрупповых отношений	Принцип Любовь как Путь к мудрости и основа человечности
Принцип социально-психологического развития	Социально-динамическое моделирование внутригрупповых отношений	Мудрость как принцип культуры; мудрость как инструмент познания человечности
Принцип социальной и психологической комплексности	Принцип сопряжения амбивалентности в изучении внутригрупповых отношений	Принцип гармонии, единства и многообразия; функционирования мудрости в «великом информационном поле» человечности

Для построения Модели МЧО проведем теоретический анализ модели «Толерантность» А.Г. Асмолова [1], М.С. Гусельцевой, Т.П. Скрипкиной, Г.В. Солдатовой и др., модели «Allophilia (аллофилия)» Т. Питтински [24; 25; 26], модель «Человечность-доминирование» А.В. Булгакова [5; 6; 7].

Результатом обобщения приведенных моделей и интеграции их с понятием «мудрость» была создана *Модель «Мудрая Человечность в организации»*.

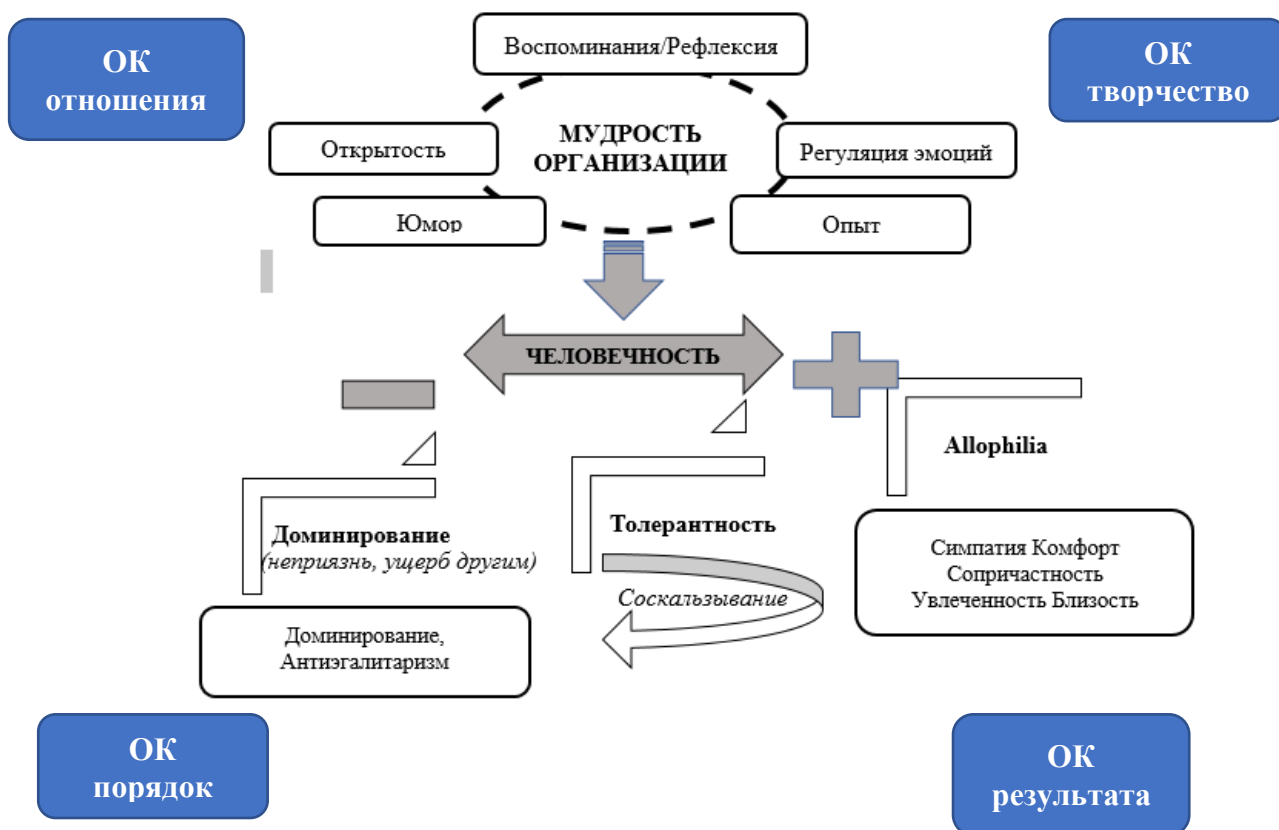


Рис.1. Модель мудрой человечности организаций в контексте их организационных культур

Методы

Для проверки работоспособности модели была разработана методика исследования, которая, во-первых, включает показатели по трем основным шкалам: 1) шкала «Аллофилия», 2) шкала «Доминирование», 3) шкала самооценки мудрости Дж. Вебстера [27;14]. Во-вторых, Мотивационный профиль (Мартин, Ричи в адаптации А.В. Булгакова), Диагностика организационной культуры (Куинн, Камерон в авторской адаптации), проективная методика изучения социальной идентичности (Л.Б. Шнейдер, В.В. Хрусталева), шкала социально-психологической атмосферы по Фидлеру, оценка профессиональных состояний, оценки межличностных взаимодействий в группе по Сिशору.

Целями изучения стали: структура, содержание, ресурс человечности в организациях различных типов важных для оптимизации управления персоналом. Переменными – человечность персонала организации; мудрость организации; социально-психологический климат, профессиональная идентичность, мотивация руководителей и сотрудников. Результатом является доказательство/опровержение/дополнение модели психологического явления «Мудрая Человечность организаций различных типов».

Гипотеза исследования:

1. Конструкт мудрая человечность в организации как диагностика (HR-аналитика) совокупной человечности и мудрости персонала может применяться к различным организациям в отличающихся ситуациях деятельности (повседневной или оперативной).

2. Организационная культура, профессиональная идентичность, социально-психологический климат, профессиональные состояния руководителей и сотрудников различным образом будут оказывать влияние на мудрую человечность в организации.

Выборка. В статье использованы данные двух выборок, объединённых в одну составом 160 чел. Так Н. Андреева [7] предоставила результаты изучения 6 разнотипных организаций, работающие в обычных, повседневных условиях деятельности: 2 управляющие компании жилищным комплексом, 2 строительные организации, 2 охранных предприятия. Всего 95 чел. Кроме того, использовались результаты исследования М. Бережной [13], проанализировавшей в своей научной работе данные опросов персонала 6 водолазных станций, представляющих организации экстремальной, оперативной деятельности: 2 аварийно-спасательных, 2 поисковых, 2 участвующих в производстве следственных действий. Всего 65 чел. Обследования проводились с 2016 по 2022 годы, методики изучения несмотря на специфичность целей и задач, включали общие диагностики. Возраст обследованных от 22 до 48 лет (среднее 37,2, СК0 7,1), мужчин – 55 (34,3) %, женщин – 105 (65,7 %), по должностному статусу руководителей – 27 (14,3%) чел., сотрудников – 123 (85,7%) чел.

Шкалы «Аллофилия» и «Доминирование» обоснованы в наших предыдущих работах. В исследованиях Н. Андреевой и М. Бережной использованы базовые понятия организационной культуры (рамочной структуры организационной культуры Куинн и Камерон в адаптация А.В. Булгакова [8]). Мотивация персонала измерялась с помощью опросника «Мотивационный профиль». В комплекс методик по изучению социально-психологических особенностей персонала организаций вошли: Проективная методика изучения социальной идентичности (Л.Б. Шнейдер, В.В. Хрусталева); шкала социально-психологической атмосферы по Фидлеру; оценка профессиональных состояний, оценки межличностных взаимодействий в группе по Сижору.

Н. Андреевой и М. Бережной была использована модернизированная *Шкала самооценки мудрости*, включающая субшкалы: 1) открытость; 2) регуляция эмоций; 3) юмор; 4) опыт; 5) воспоминания/рефлексия. Исходя из данных Дровосекова С. Э., Митиной О. В., Низовских Н. А. [14], в исследовании использованы наиболее весомые вопросы опросника по шкалам мудрости – 20 вопросов из 40.

В статье представлены результаты сравнительного корреляционного исследования. В качестве основных статистических методов обработки использовались факторный и сравнительный анализы с использованием

непараметрического критерия Кроскала-Уоллиса для независимых выборок.

Результаты и их обсуждение

Для определения направлений исследования был проведен сравнительный анализ результатов диагностики проявлений человечности персонала различных типов организаций, их организационных культур. Сравнение позволило подтвердить правильность наших предположений, во-первых, о различии интегративных критериев и показателей индекса человечности и мудрости применительно к изученным организациям. Во-вторых, о частичной однородности результатов по критериям организационно-культурного, профессиональной направленности персонала, эффективности управления персоналом в компаниях различного уровня развития.

Использование непараметрического критерия Кроскала-Уоллиса для независимых выборок выявило отсутствие различия организаций по ОК порядок (0,260), определил различие в ОК отношение (0,01), творчество (0,03) профессиональной идентичности сотрудников (0,02), структуры мотивации (0,01) в организациях.

Результаты опросов по каждой организации были подвергнуты факторному анализу и табулированы в показателях % общей дисперсии показателей каждой организации. На примере анализа управляющей компании проиллюстрируем полученные данные.

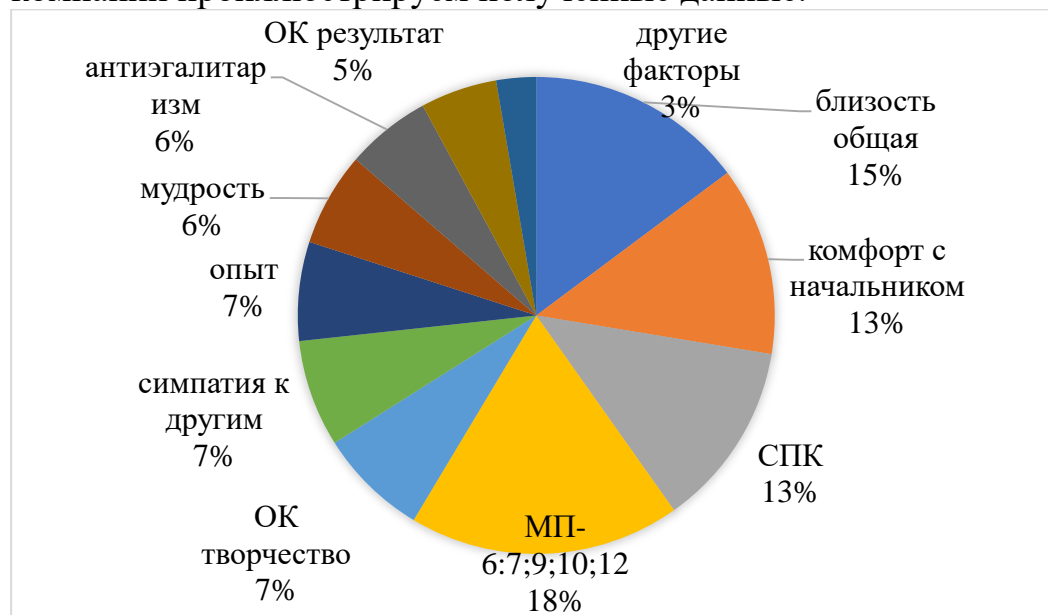


Рис. 2. Результаты факторного анализа взаимосвязи человечности, мудрости в профессиональных отношениях и социально-психологических элементов управляющей компании (n=12 чел., в % дисперсии)

Факторный анализ раскрыл 93-97% общей дисперсии данных по образовательным организациям.

Человечность. Фактор человечность представлена мозаично: факторы «комфорт с начальником» -13%, симпатия к другим – 7%, антиэлитаризм – 6%.

Мудрость в менее эффективной школе составляет как фактор 7% дисперсии, дополняется фактором опыт – 6%.

Мотивация. Обобщенно для организаций это факторы мотивационного профиля (МП): 1 МП – Высокий заработок материальное поощрение, 7 МП – Стремление к достижениям, 11 МП – Самосовершенствование, 12 МП – Интересная и полезная работа. Для менее эффективных – 6 МП – Признание, 7 МП – Стремление к достижениям, 9 МП – Разнообразие и перемены, 10 МП – Креативность, 12 МП – Интересная и полезная работа. Мотивационное поле более и менее эффективных организаций отличается по МП 1, 6, 9, 10 на уровне не менее $p=0,05$.

Организационная культура – доминирующая ОК – порядок – 8% общей дисперсии, менее эффективной сочетание непротиворечивых ОК – ОК творчества (7% дисперсии) и ОК результата (5%), всего – 12% дисперсии.

Социально-психологический климат, профессионально-важные состояния персонала. Данный фактор – 8% дисперсии.

Далее выявленные данные были табулированы по организациям, выполнявших повседневные и оперативные задачи, с учетом дескрипторов мудрой человечности. Данные представлены в долях дисперсии от общей дисперсии по каждой организации. Результаты сравнения факторных структур этих организаций представлены на рис. 3.

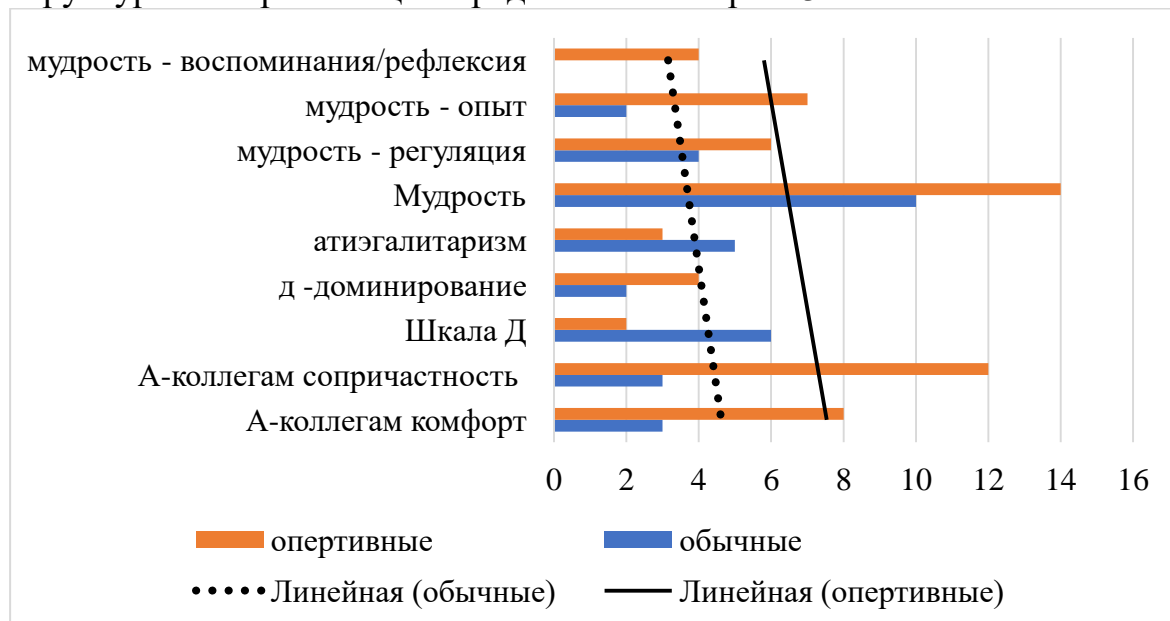


Рис. 3. Результаты сравнительного анализа структуры факторов мудрой человечности обычных и оперативных организаций n=12, в долях дисперсии от общей по своим организациям.

Наибольшую нагрузку в конструкте мудрая человечность организации несет человечность, измеряемая целостно ИЧО, отдельными шкалам А и Д, их дескрипторами и категориями. Линеиную взаимосвязь человечности и мудрости демонстрируют тренды их показателей. Общим для всех организаций является область категории «Отношение к другим», и отсутствие показателей в категории «Отношение к коллегам». По всей видимости эти данные вошли в факторы ИЧО и шкалы А как использующие результаты данной категории. Кроме того, наличие в модели МЧО показателя СПК (социально-психологический климат), значимо на уровне 0,01 коррелирующем с категорией «отношение к коллегам» могут служить подтверждением полученного. Отличающим организации является более плотный состав человечности по категориям отношений к руководителю и коллегам в организациях, выполняющих оперативные задачи.

Таким образом, подтверждено значение для диагностики (HR-аналитики) персонала различных по принадлежности организаций конструкта Человечность в организации. При этом категория отношение к другим группам остается базовой, а категории отношения к руководителю и коллегам, в большей степени зависящим от ситуации. Самооценка мудрости в организации существенно дополняет интегративный конструкт мудрая человечность (МЧ) в организации. Показатель мудрости равно ценно присутствует во всех организациях. При этом у выполняющих оперативные задачи он больше, а в работающих в обычных условиях дополняется дескрипторами опыт и рефлексия.

Выводы и заключение

Эмпирические исследования обосновали возможность и целесообразность применение конструкта мудрая человечность в организации для диагностики (HR-аналитика) совокупной человечности и мудрости персонала. Инструмент может применяться к различным организациям в отличающихся ситуациях деятельности (повседневной или оперативной). Следует подчеркнуть, что результаты, полученные по категориям отношение к другим группам, к руководителю, к коллегам, вносят свой вклад в оценку мудрой человечности. Самооценка мудрости является его дополняющим.

В свою очередь организационная культура, профессиональная идентичность, социально-психологический климат, профессиональные состояния руководителей и сотрудников специфически оказывают влияние на мудрую человечность в организации.

Написание статьи совпало с суровыми обстоятельствами нашей специальной военной операции на Украине. Своевременно ли говорить сейчас о мудрой человечности, когда правовое поле науки меняется на фоне кровавой циничной борьбы Зла с Добром, результатов 30-летней целенаправленной информационно-психологической деятельности деструктивных сил на Украине по смене этнической идентичности у значительной части русского населения. Считаем, что именно сегодняшний момент смены представлений о ценностях, это тот момент истины, когда идея мудрой человечности может стать общенациональной идеей. Для психологов открыты все уровни социального от межгосударственных до личностных, включая организационный. Надеемся, что читатели увидят и такой аспект в нашем материале.

Список использованной литературы

1. Асмолов А., Сорокина С. Культурные практики поддержки конструктивного и деструктивного разнообразия в сложных системах // журнал «Вопросы психологии», №1, 2019; Журнал «На путях к новой школе», 2019, №1
2. Бойкова М. Мудрость и ее «окна возможностей» // Форсайт. Журнал Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» 2019-06-24/<https://foresight-journal.hse.ru/news/289412371.html> (дата обращения: 16.08.2021)
3. Бородина Т.И. Личностно-профессиональная спецификация государственных служащих: монография /Т.И. Бородина, И.Н. Носс; под общ. ред. А.В. Булгакова. – М.: ИИУ МГОУ, 2018. – 228 с.
4. Булгаков А.В. Индекс человечности в организации: обоснование, измерение, применение [Электронный ресурс] // Организационная психология, 2020. Т. 10. № 3. С. 8-37. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru>
5. Булгаков А.В. Психологическое обеспечение деятельности по противодействию экстремизму и терроризму: теории и практика // Гуманитарно-педагогическое образование. Издательство: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Севастопольский государственный университет" (Севастополь). Т.5. №2. 2019. С. 184-191.
6. Булгаков А.В. Человечность в организации в контексте принципа культурного опосредования // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2020. №4. С. 140–164. DOI 10.28995/2073-6398-2020-4-140-164
7. Булгаков А.В., Андреева Н.Ю. Человечность персонала организации: проблемы изучения и управления // SCIENCE.IN.UA «Актуальные научные исследования в современном мире» Выпуск 11(79) ч. 11. С.77-81.
8. Булгаков А.В., Иванова М.С., Павлютенкова О.А. Вовлеченность в профсоюзное движение: междисциплинарный подход: монография /А.В. Булгаков, М.С. Иванова, О.А. Павлютенкова; под общ. ред. проф. А.В. Булгакова. – М.: Диона, 2018. – 208 с. ISBN 978-5-6040521-3-6
9. Гилович Т., Росс Л. Наука мудрости. Как обратить себе на пользу важнейшие открытия социальной психологии / Пер. с английского М.В. Колопотина. Науч. ред. В.С. Магун. - М.: Индивидуум пабблишинг, 2019. – 368 с.
10. Григорьев Д.С. Разработка короткой версии шкал из методики Дж. Даккита: авторитаризм правого толка, ориентация на социальное доминирование, вера в опасный и конкурентный мир. // Национальный психологический журнал. – 2017. – № 4 (28). – С. 30-44.

11. Дровосеков С. Э., Митина О. В., Низовских Н. А. Шкала самооценки мудрости Дж. Вебстера (SAWS): психометрический анализ русскоязычной версии // Вестник Вятского государственного университета, 2019, № 3 (133). DOI: 10.25730/VSU.7606.19.047
12. Зорин В.И. Жизнь как проявление мудрости. – Иваново: изд-во «Новая Ивановская газета». 2006. – 256 с. // <https://sci-book.com/issledovaniya-filosofskie-sovremennyye/jizn-kak-proyavlenie.html> (дата обращения: 16.08.2021)
13. Метечко Л.Б., Сорокин А.Е., Гончаренко В.И. Бережная М.Н. Основные принципы работы эколога-компенсационных систем по снижению антропогенного воздействия на экосистемы прибрежной зоны Крыма // Тезисы докладов Международной научно-технической конференции Системы контроля окружающей среды – 2016. Севастополь, 24–27 октября 2016 года. Севастополь: Изд-во: Федеральное государственное бюджетное научное учреждение “Институт природно-технических систем”, 2016, с. 203.
14. Низовских Н. А. Шкала самооценки мудрости Дж. Вебстера (saws): психометрический анализ русскоязычной версии // Вестник ВятГУ. 2019. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/shkala-samoootsenki-mudrosti-dzh-vebsterasaws-psihomeicheskiy-analiz-russkoazychnoy-versii> (дата обращения: 16.08.2021);
15. Ремизов, В. Б. Мудрая человечность. Кантианские мотивы в откровении Льва Толстого / В. Б. Ремизов. - С .11-32 // Толстовский сборник - 2000: материалы XXVI Международных Толстовских чтений. В 2 ч. - 1962 -. Ч. 1: Л.Н. Толстой в движении эпох / Министерство образования РФ, Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого, Институт мировой литературы им. А.М. Горького РАН; отв. ред. В. Б. Ремизов; ред. Л. Д. Громова-Опульская [и др.]. - Тула: Изд-во ТГПУ им. Л. Н. Толстого, 2000. - 354 с. - ISBN 5-87954-243-2
16. Социальная психология труда: между неопределенностью и прозрачностью: монография / под общ. ред. проф. А. В. Булгакова, проф. Е. А. Орловой. – М.: ИИУ МГОУ 2019. – 290 с. ISBN 978-5-7017-3096-8.
17. Суворов А.В. Человечность как фактор саморазвития личности: Дис. ... д-ра психолог. наук, - М., 1996. – 58 с.
18. Хромова И.П. Психологические особенности разрешения педагогических проблемных ситуаций в вузе средствами народной мудрости: автореф. дис. ... канд. психолог. наук: 19.00.07. - Тамбов, 2009. - 25 с.
19. Шадриков В.Д. Происхождение человечности. - М.: Логос, 2004. – 296 с.
20. Эрхард К., Хейни С. Культурные корни старта, роста и закрытия компаний. // SESifo. Бутрин Дмитрий. Неистребимое купечество. 2021. // https://www.kommersant.ru/doc/4946731?utm_source=newspaper&utm_medium=email&utm_campaign=newsletter (дата обращения 17.08.2021)
21. Ardelt M. Empirical Assessment of a ThreeDimensional Wisdom Scale. Research on Aging, 2003, 25, (3). Pp. 275–324.
22. Glück, J., König, S., Naschenweng, K., Redzanowski, U., Dorner, L., Straßer, I. & Wiedermann, W. How to measure wisdom: Content, reliability, and validity of five measures. Frontiers in Psychology, 2013, 4. Pp. 405.
23. Greene J. A, Brown S. C. The wisdom development scale: translating the conceptual to the concrete. J. Coll. Stud. Dev. 2006, 47. Pp. 1–19.
24. Pittinsky Todd L. Allophilia: Moving beyond Tolerance in the Classroom Childhood Education, 2009, 85:4, 212-215.
- Pittinsky, T.L. Allophilia and intergroup leadership. Manuscript submitted for publication. 2005.
25. Pittinsky, T.L., Ratcliff, J.J., & Maruskin, L.A. Coexistence in Israel: A National Study. Center for Public Leadership, Cambridge: Harvard Kennedy School Harvard University. 2008.

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СТУДЕНТОВ С РАЗНЫМИ ПРЕДСТАВЛЕНИЯМИ О РОССИИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

*Гайдар К.М.,
д. психол. н., зав.кафедрой общей и социальной психологии
Воронежского государственного университета (Воронеж)*

*Мазкина О.Б.,
к. пед. н., ст. преподаватель кафедры педагогики и педагогической
психологии Воронежского государственного университета (Воронеж)*

В статье представлены результаты исследования эмоциональных особенностей студентов с разными представлениями о России в условиях неопределенности, возникших с началом специальной военной операции. Установлено, что позитивные представления студентов о России могут рассматриваться как личностный ресурс, оптимизирующий в условиях неопределенности их эмоциональные состояния (тревожность и стрессоустойчивость).

Ключевые слова: условия неопределенности, студенты, эмоциональные особенности, тревожность, социальные представления.

Современная молодежь, студенческая в том числе, стабильно живет в условиях неопределенности. Неопределенность сопровождает юношество в течение длительного времени. Сегодня молодые люди постоянно попадают в подобные условия, когда выбирают профессию, определяют, в какой вуз будут поступать, решают проблему трудоустройства по его окончании, строят планы на будущее, пытаются справиться с огромным потоком ежеминутно обрушивающейся на них противоречивой информации.

Условия неопределенности бывают разными. Перечисленные связаны если не с повседневными, то во всяком случае с естественными событиями в жизни молодежи, знаменующими ее поступательное движение по жизненной лестнице. Но наряду с ними могут встречаться «критические» условия неопределенности, вызывающие ощущение угрозы существованию, риска для жизни. Подобные ситуации назовем «экзистенциальной неопределенностью».

Общественно-политические события последних месяцев предоставили возможность изучить, в каком эмоциональном состоянии оказалась студенческая молодежь, столкнувшись с условиями «экзистенциальной неопределенности». Замысел исследования состоял в

том, чтобы выявить эмоциональные особенности студентов в течение первых двух недель после начала специальной военной операции, пока не произошла «эмоциональная адаптация». В исследование были включены студенты двух воронежских вузов численностью 135 человек. Считаем, что место проведения исследования играло особую роль не только потому, что Воронеж – студенческий город, но в силу того, что Воронежская область граничит с Луганской народной республикой. В связи с этим в первое время напряжение было особенно сильным, в том числе и по причине того, что из более отдаленных регионов страны приходил буквально поток слухов как по информационным каналам, так и посредством личных контактов («нам сказали, что у вас слышны разрывы снарядов», «правда, что приграничные районы Воронежской области обстреливают?», «говорят, что воронежский госпиталь уже переполнен ранеными» и т.п.). Все это усиливало состояние неопределенности и грозило эмоциональной дестабилизацией населения, в том числе студентов.

Гипотеза исследования состояла в предположении о том, что в актуальной ситуации неопределенности эмоциональные особенности студентов, имеющих разные социальные представления о России, будут отличаться. Мы полагали, что позитивный характер представлений студентов о России способствует психологическому принятию ими актуальных условий неопределенности, что сочетается с оптимальными уровнями таких эмоциональных особенностей, как тревожность и стрессоустойчивость. Негативные же представления о России служат своего рода психологическим барьером, препятствующим принятию неопределенности, что влечет за собой повышение уровня тревожности и снижение уровня стрессоустойчивости.

Для проверки гипотезы использовались опросник личностной и ситуационной тревожности Ч.Д. Спилбергера, шкала стрессоустойчивости и социальной адаптации Т. Холмса и Р. Раге, авторский вариант методики незаконченных предложений, позволивший изучить содержание социальных представлений студентов о России: как они представляют себе ее международное положение, взаимоотношения с миром, что думают о перспективах развития России, какой видят свою страну в настоящем и в будущем.

Согласно данным нашего исследования, по уровню тревожности выборка студентов разделилась на две категории. Примерно две трети составили те испытуемые, кого мы условно назвали эмоционально стабильными (у них уровни личностной и ситуационной тревожности совпадают) – 97 человек (71,8% от выборки). Около одной трети оказалось эмоционально нестабильных (у них уровни личностной и ситуационной тревожности различаются) – 38 студентов (28,2%).

В категорию эмоционально стабильных вошли три группы студентов:

а) с высоким уровнем и личностной, и ситуационной тревожности – 44 человека (45,4% от всех, отнесенных к категории эмоционально стабильных). Эти студенты в незнакомых и неожиданных для них ситуациях переживают эмоциональный дискомфорт, стремясь избавиться от чувства неопределенности, склонны к необдуманным решениям, категоричны в суждениях, не расположены менять свои представления;

б) со средним уровнем и личностной, и ситуационной тревожности – 51 человек (52,6%). Для таких студентов характерны адекватные складывающейся ситуации эмоциональные состояния, поскольку они довольно чутко воспринимают различные изменения и готовы меняться, возникающие трудности не воспринимаются трагично и фаталистично, умеренная тревожность выполняет у них мобилизационную функцию, позволяет принимать верные решения;

в) с низким уровнем и личностной, и ситуационной тревожности – 2 человека (2,0%). Этим лицам присуще ярко выраженное спокойствие, но оно может сыграть с ними злую шутку: будучи расслабленными, они могут не замечать сигналы опасности, пропускать важные детали ситуации и, как следствие, демонстрировать непродуктивное поведение.

Исходя из указанных данных, можно полагать, что условия неопределенности, вызванные началом специальной военной операции, несмотря на всю неожиданность и непривычность нового положения вещей, не вызвали у большей части студентов резкого повышения уровня тревожности.

Категорию эмоционально нестабильных образовали следующие две группы студентов:

а) ситуативно спокойные – 22 человека (57,9% от всех, отнесенных к категории эмоционально нестабильных). У них ситуационная тревожность находится на более низком уровне (или среднем, или низком), чем личностная;

б) ситуативно беспокойные – 16 человек (42,1%). У них уровень ситуационной тревожности повышен по сравнению с личностной. При этом обнаружили два сочетания: 1) средний уровень личностной и высокий уровень ситуационной тревожности; 2) низкий уровень личностной и средний уровень ситуационной тревожности. Можно предположить, что именно эта группа студентов наиболее остро отреагировала на новую для них ситуацию неопределенности, носящую экзистенциальный характер, что выразилось в повышении уровня их тревожности по сравнению с характерным для обычной жизни.

Всего же с высоким уровнем ситуационной тревожности оказалось 55 студентов, что составило 40,7% от выборки. В целом это довольно большое число лиц, эмоциональное состояние которых в конкретной жизненной ситуации не может быть признано оптимальным. При этом большая их часть имеет и высокий уровень личностной тревожности, что,

как известно, благоприятствует ярко выраженным тревоге и другим эмоциональным реакциям, связанным с негативными ситуативными факторами [1, 2, 3 и др.].

Среди обследованных нами студентов низкий уровень стрессоустойчивости и, следовательно, социальной адаптированности продемонстрировали 40 человек (29,6%), средний уровень – 29 испытуемых (21,5%) и высокий – 66 человек (48,9%).

Сравнительный анализ результатов опросника тревожности и шкалы стрессоустойчивости показал, что преимущественно лица с высоким уровнем тревожности имеют низкий уровень стрессоустойчивости и, наоборот: те, кого отличает высокий уровень стрессоустойчивости, в своем большинстве имеют средний уровень тревожности. Можно говорить о том, что наши данные вполне согласуются с имеющимися в литературе [4, 5, 6 и др.].

Далее перейдем к результатам изучения представлений студентов о России, проведенного с помощью методики незаконченных предложений. В обследованной выборке оказались студенты как с позитивными (109 человек, или 80,7% от выборки), так и негативными (26 человек, или 19,3% от выборки) социальными представлениями о России.

Первая группа студентов считает Россию самой лучшей страной в мире, своим родным домом, называет ее авторитетной, могучей державой, ассоциирует свое будущее с нею, видит ее процветающей, развивающейся, в согласии и сотрудничестве с другими странами, способной справиться со всеми трудностями, нестигаемой, несокрушимой. Многие из этих студентов убеждены, что будущее России – в руках молодого поколения, что ее перспективы красочны и прогрессивны. При этом более трети тех, у кого сформированы позитивные представления о России, признают сложное международное положение страны в настоящем, считают, что она изолирована, незаслуженно объявлена изгоем, не понята другими странами, является жертвой санкций Запада, находится под угрозой и т.п. Иными словами, дают вполне объективные оценки сегодняшнего положения России. Одновременно они высказывают уверенность, что Россия не только сохранится, но и будет процветающей державой, благодаря своему народу и стойкости духа.

Что же касается студентов второй группы, отличающихся негативными представлениями о России, то, как правило, они считают, что страна в настоящее время сделала ошибку, выбрала неправильный путь, неправа в своих взаимоотношениях с миром, не сможет выжить без помощи стран ЕС, видят ее отстающей, уставшей, склонной к саморазрушению, не позволяющей ее гражданам развиваться и жить достойно.

Как показал дальнейший анализ данных, все студенты с негативными представлениями о России обладают высоким уровнем

личностной и ситуационной тревожности, а также низким уровнем стрессоустойчивости. У тех, кто имеют позитивные представления о России, в основном встречаются средний и низкий уровни обоих видов тревожности, а также варианты, при которых уровень ситуационной тревожности более низок, чем уровень личностной тревожности (те, кого мы назвали ситуативно спокойными) в сочетании со средним или высоким уровнем стрессоустойчивости. Различия между уровнями личностной, ситуационной тревожности и стрессоустойчивости у студентов двух групп (с позитивными и негативными представлениями о России) выявлялись с помощью t-критерия Стьюдента. Эти различия оказались статистически значимыми на уровне $\alpha \leq 0,01$: относительно личностной тревожности $t_{эмп} = 3,21$; относительно ситуационной тревожности $t_{эмп} = 6,48$; относительно стрессоустойчивости $t_{эмп} = 2,94$ (при $t_{кр} = 1,98$ при уровне значимости $\alpha \leq 0,05$ и при $t_{кр} = 2,61$ при уровне значимости $\alpha \leq 0,01$).

Итак, наша гипотеза нашла свое эмпирическое подтверждение. В условиях неопределенности человек остро нуждается в личностном ресурсе, который позволяет справляться с такой ситуацией и сохранять оптимальное эмоциональное состояние, что является залогом продуктивного и осмысленного поведения. В настоящее время для студентов таким ресурсом могут служить позитивные социальные представления о своей стране.

Список использованной литературы

1. Бреслав Г.М. Психология эмоций. М.: Академия: Смысл, 2007. 541 с.
2. Тревога и тревожность: хрестоматия / сост. и общ. ред. В.М. Астапова. СПб. [и др.]: Питер, 2001. 247 с.
3. Стресс и тревога в спорте: междунар. сб. науч. ст. / сост. Ю.Л. Ханин. М.: Физкультура и спорт, 1983. 288 с.
4. Андреева А.А. Стрессоустойчивость студентов и их отношение к учебной деятельности: монография. Тамбов: Изд-во ТГУ, 2001. 167 с.
5. Лозгачева О.В. Формирование стрессоустойчивости на этапе профессионализации: на примере юридического вуза: дис. канд. психол. наук. Екатеринбург, 2004. 158 с.
6. Сапольски Р. Психология стресса / под ред. Е.И. Николаевой. СПб.: Питер, 2015. 480 с.

РИСКИ ДЕФОРМАЦИИ ДОВЕРИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА ТРАНСФОРМАЦИЙ⁴

*Дейнека О.С.,
д. психол.н., профессор кафедры политической психологии
Санкт-Петербургского государственного университета,
член-корреспондент РАН (Санкт-Петербург)*

⁴ Работа выполнена при поддержке РФФИ, проект № 22-28-01935

В статье представлен анализ зон риска и предпосылок снижения доверия на фоне экономического кризиса. Предлагается обратиться к классическим подходам для смягчения рисков снижения доверия в организации. Приводятся рекомендации по поводу формирования установки на сотрудничество, учета фактора справедливости, опоры на компоненты корпоративной психологии, смягчения эффектов поляризации.

Ключевые слова: доверие, установки на сотрудничество/соперничество, фактор справедливости, основы корпоративной психологии, поляризация взглядов.

В экономико-политической риторике в настоящее время не злоупотребляют термином «кризис», тем не менее он фиксируется [1]. На фоне санкций наблюдаются такие признаки экономического кризиса как ожидание спада производства в некоторых отраслях, нарушение сложившегося хозяйственного сотрудничества, риск банкротства предприятий, рост безработицы, в силу чего возможно снижение уровня жизни населения. Важно, чтобы наблюдаемые признаки экономического кризиса не помешали сделать его поворотным моментом к устойчивому суверенитету страны и повышению национальной безопасности, чтобы трансформации в сторону импортозамещения стимулировали адекватную мобилизацию адаптационных ресурсов личности и способствовали развитию и укреплению организационной культуры в бизнесе и государственных учреждениях.

С усилением любого кризиса в обществе снижается уровень доверия, причем на всех уровнях: глобальном; страны, нации; организации, фирмы; межличностном, и, наконец, к себе и миру в целом.

Сложность и многогранность феномена «доверие» подчеркивается разными авторами (например, см.: [2]). В онтогенезе, согласно Э. Эриксону, доверие формируется как «базисное чувство, определяющее развитие отношений к себе и другим в будущем» [3]. В межличностном общении оно становится необходимой «социальной эмоцией» [4], верой «в надежность человека и социальной системы» [5], ожиданием «пользы (доброто и справедливого отношения) от тех, кому личность открывает границы собственного психологического пространства или тех, в чьи границы она проникает сама» [6]. В социально-экономической жизни субъекта доверие понимается как убеждение в надежности действий и коммуникаций с различными акторами и предсказуемости их поведенческих реакций [7].

Следовательно, доверие в бизнесе – это польза, выгода от сокращения издержек, а доверие в обществе – это маркер благополучия и стабильности. Более того, доверие в современном мире – это ресурс, предельная полезность которого возрастает как следствие растущей редкости.

Для предпринимателя взаимодействие с каждым из акторов бизнеса, а также значимой внешней среды, может быть уязвимым и провоцировать зону риска для сохранения такой сверхценности как доверие. Поскольку на

фоне кризиса наблюдается рост цен на товары и услуги, возникает недоверие производителям и участникам торговли со стороны потребителей, которым кажется, что на них хотят нажиться. Даже такой аргумент, что предприниматели вынуждены повышать цены товаров и услуг на фоне кризиса, часто не срабатывает как убедительный. Возникает также недоверие поставщиков к предпринимателю, который стремится сэкономить, и наоборот, предпринимателя к поставщику. Колебания в заработной плате на фоне кризиса порождает недоверие персонала работодателям. Усиление конкуренции на рынке способствует напряжению в отношениях партнеров, а на рынке труда – подозрительности в среде работников, и может привести к отсутствию доверительного климата в коллективе.

Если обратиться к классике управления, то одним из подходов для профилактики деформаций доверия в организации является формирование у сотрудников установки на сотрудничество. Согласно прикладным разработкам Клауса Фопеля [8], *установка на соперничество* порождает следующие негативные психологические последствия и дефициты в коллективе и в обществе:

а) усиливается чувство одиночества, так как не удовлетворяется важнейшая потребность человека – потребность в социальных связях;

б) порождается черно-белое видение мира, ограниченный взгляд на него, ибо разделение людей на победителей и побежденных способствует упрощению в образе мыслей;

в) проявляется тенденция обезличивания, ибо соревноваться можно в условиях наличия одинаковых целей и по одинаковым правилам, а все индивидуально своеобразное уходит на второй план, творческая активность страдает;

г) разжигаются конфликты, так как распространенность соперничества будит в людях враждебность, агрессию;

д) усиливается неуверенность, страх не соответствовать в условиях жесткой конкуренции, проиграть, снижается самооценка;

е) обнаруживается и другой страх – перед победой из-за боязни враждебного отношения со стороны побежденных, их зависти;

ж) портятся доверительные отношения, выступающие фактором душевного здоровья и личностного роста.

Установка на сотрудничество, напротив, повышает уверенность в себе, создает благоприятный фон для деятельности и творчества. Кроме того, сотрудничество оказывается более рациональным, выгодным. Сотрудничество эффективнее, чем все остальные формы взаимоотношений, потому что оно выгодно обоим партнерам.

Поскольку на фоне кризиса обостряется чувство справедливости, руководителям целесообразно учитывать возможные ошибки, нарушающие его и психологически травмирующие работника. Опираясь

на теорию обмена, Р. Хьюсман и Д. Хетфилд в популярной форме предлагают пронаблюдать некоторые закономерности поведения и оформляют выводы в виде схемы из так называемых «аксиом» [9].

I. *Сопоставление вклада и отдачи.* Авторы утверждают, что в межличностных отношениях человек осознанно и неосознанно, словно считывая с внутреннего счетчика, соотносит свой вклад в отношения (и деятельность) и отдачу от других.

II. *Возникновение в ответ на дисбаланс в системе «вклад/отдача» обиды или вины.* Если вклад превышает отдачу, и это неравновесие накапливается, человек испытывает обиду, а если, напротив, он получает взамен больше и постоянно нарушает баланс в сторону своих преимуществ, то появляется устойчивое чувство вины. Оба чувства деструктивно влияют на психологический комфорт и продуктивное состояние работника.

III. *Подравнивание поступками.* Чтобы снять состояние дискомфорта в коммуникации, субъект предпринимает какие-либо выравнивающие баланс в отношениях действия и совершает поступки (иногда нерациональные).

Не заметив эту цепочку скрытых на первый взгляд перемен в отношениях между сотрудниками или работником и начальником, руководитель может потерять ценного работника, который пожелает уволиться, или столкнуться с материальными и/или с репутационными издержками, которые обычно следуют даже за не явным конфликтом.

Другой продуктивный подход оценки климата в коллективе и социального доверия в обществе опирается на работы М. Кроазье и касается в первую очередь властных отношений. В современном варианте подход воплощен в принципах корпоративной психологии [10], которые можно рассматривать как основные социально-психологические детерминанты доверия в управлении:

1) прозрачность, открытость, транспарентность. Очевидно, что, не имея доступа к информации, люди склонны приписывать руководству, власти скорее негативные, чем позитивные, черты и поступки. Доступ к информации (даже если она не используется) повышает доверие.

2) обратная связь. Обратная связь и подотчетность выравнивают дефициты информации в системе управления. Если «внизу» часто недостает перспективы и способности к экспериментированию, то «вверху» недостает конкретных знаний и даже просто опыта сложности и богатства жизни.

3) перспективность, долговременность отношений. Длительные отношения обязывают партнеров быть друг перед другом ответственными. Очень полезен в этом плане японский опыт долгосрочных корпоративных отношений в организациях. Важным последствием временной перспективы отношений являются морально-этические дивиденды. Так, например, Коэн, Лаури и Шарп [11] отмечали, что долговременная

ориентация должна снижать склонность к вступлению в коррупционные сети и повышать чувствительность к этической стороне деятельности.

4) рациональность, целесообразность, выгодность отношений; Рациональная формула корпоративности состоит в понимании того, что общность и сотрудничество выгоднее, чем эгоизм и ориентация на максимальную выгоду.

5) сопряженная мотивация. Несмотря на различия мотивов и интересов отдельных групп организации, корпорации, их объединяет сопряженная мотивация (частично совпадающая), и чем больше факторов для общей мотивации, тем выше уровень корпоративной культуры и эффективность деятельности корпоративного организма.

6) эмоциональная связь. Эмоциональной предпосылкой корпоративности является, прежде всего, поиск средств генерирования эмоций успеха. Для успешного руководителя важно уметь замечать даже незначительные достижения своих подчиненных или особая готовность, установка на одобрение [12]. В этом случае у подчиненного появляется или усиливается возможность чувствовать себя нужным, важным, незаменимым. Так же и «правители» должны создавать позитивный эмоциональный фон взаимоотношений для своих «подданных», государство – для своих граждан, руководство – для персонала.

Социально-экономические и политические кризисы обостряют поляризацию в обществе. Для сохранения климата в коллективе важно учитывать, что у людей с глубокими политическими убеждениями контраргументация, опровержения их взглядов вызывают обратную реакцию («эффект обратного действия» [13]) и выборочное недоверие. Нейробиологи [14] отмечают, что несмотря на индивидуальные особенности каждого человека, отклик на угрозу политическим убеждениям у всех примерно одинаковый. Результаты эксперимента с использованием функциональной магнитно-резонансной томографии у пациентов с глубокими политическими убеждениями показали, что активность мозга в то время, когда их знакомили с фактами, которые противоречат их убеждениям, сходна с той, что возникает при физической угрозе, задействованы те же области мозга. Защита части самоидентификации (в данном случае политической), важных для личности идей, подтверждается активностью мозга и гормональными реакциями как при угрозе физическому существованию.

Таким образом, непрофессиональные споры о политике могут быть также конфликтогенными и снижающими доверие в коллективе. Следует их дипломатично купировать и заботиться об ощущении безопасности у работников организации.

Доверие в обществе, как подчеркивает Е.Я. Дугин, «во многом достигается благодаря хорошо налаженной системе социальной защиты различных групп населения, устойчивости законов, транспарентной

деятельности институтов власти и управления, открытости информации» [15, с. 64]. На фоне пандемии коронавируса многие исследователи констатировали снижение институционального доверия в России вплоть до кризиса государственного управления [16], снижение доверия к власти и СМИ, к системе здравоохранения [17, 18], что усиливает социальный пессимизм, обостряет чувство социальной несправедливости и сокращает горизонт планирования [19].

Следует также уделять внимание к новым формам доверия. Так, согласно Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы, российское общество заинтересовано в развитии гуманитарного значения сети «Интернет», в том числе выработке системы *цифрового доверия* в общем, потребительской и пользовательской культуры [20]. Основной запрос в этой сфере – меры по управлению рисками информационной безопасности, поиск решений и психологических механизмов обеспечения кибербезопасности и комплаенса. Исследователи изучают барьеры формирования информационной культуры (например, см.: [21]), обращают внимание на основные направления [22] реформирования организационной культуры в период цифровой трансформации.

Список использованной литературы

1. Глава Минэкономразвития: экономика России смогла выдержать санкционный удар. сайт «Национальная система аккредитации. Инфраструктура доверия». 2022. 2 апреля. URL: <https://fsa.gov.ru/press-center/actual/15382/>
2. Гуриева С. Д., Борисова М.М. Доверие как социально-психологическое явление // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2014. № 4 Сер.12 С. 126-136.
3. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М.: Прогресс, 1996.
4. Зинченко В. П. Психология доверия. Самара: Изд-во СИОКПП, 2001. 104 с.
5. Гидденс Э. Устроение общества: очерк теории структуриации. М.: Академический проект, 2005. 528 с.
6. Купрейченко А. Б. Доверие и недоверие – общие и специфические психологические характеристики // Вестник РУДН. Серия Психология и педагогика. 2008. № 2. С. 46-53.
7. Ромашкин Г. С. Доверие в российском обществе: экономико-социологический анализ: автореф. дис. ...канд. соц. наук. Тюмень, 2011. 24 с.
8. Дугин Е. Я. Власть доверия и доверие власти // Власть. 2018. Т. 26. № 8. С. 60-66.
9. Макушева М. О., Нестик Т. А. Социально-психологические предпосылки и эффекты доверия социальным институтам в условиях пандемии // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 6. С. 427–447. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.6.1770>.
10. Кривоусков В. В. Кризис государственного управления в России в «зеркале» социального доверия // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. с.41-44. DOI 10.23672/v3975-8338-9843-z
11. Deyneka O., Maksimenko A. (2021). The Psychological Impact on Russian Society in the Context of the COVID-19 Pandemic. *Psychology Applications & Developments. VII Advances in Psychology and Psychological Trends Series*. Ed. by: Prof. Dr. Clara Pracana and Prof. Dr. Michael Wang. Lisboa, Portugal: 2021 inScience Press. Pp. 67-79.

12. Нестик Т.А. Влияние пандемии COVID-19 на общество: социально-психологический анализ // *Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология*. 2020-. Т. 5. № 2. Р. 47-83. <https://doi.org/10.38098/ipran.sep.2020.18.2.002>
13. Фопель К. Создание команды. Психологические игры и упражнения. М.: Генезис. 2002. С.113-114.
14. Хьюсман Р.К., Хетфилд Д.Д. Фактор справедливости, или «И это после всего, что я для тебя сделал...». М., 1992.
15. Дейнека О.С. Психология превентивной политики правонарушений в экономике и бизнесе. Учеб. пос. Saarbrucken, Deutschland/Германия: Palmarium Academic Publishing. 2013. 410 с.
16. Cohen J.R., Laurie W.P., Sharp D.J. A methodological note on cross-cultural accounting ethics research // *International Journal of accounting*. 1996.V.31(1), p. 58.
17. Каверин С.Б. Потребность власти. М: Знание. 1991.
18. Nyhan B., Reifler J. (2010). When Corrections Fail: The Persistence of Political Misperceptions. *Political Behavior*. Vol. 32. 303–330.
19. Kaplan J.T., Gimbel S.I., Harris S. Neural correlates of maintaining one’s political beliefs in the face of counterevidence. *Nature*. 2016. № 39589. DOI:[10.1038/srep39589](https://doi.org/10.1038/srep39589)
20. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы. URL: <http://static.kremlin.ru/media/acts/files/0001201705100002.pdf>
21. Максименко А. А., Дейнека О. С., Духанина Л. Н. Барьеры формирования информационной культуры и повышения информационной грамотности // *Перспективы науки и образования*. 2022. № 2 (56). С. 39-61. doi: 10.32744/pse.2022.2.3
22. Слепцова Е.В. Трансформация организационной культуры в условиях цифровой экономики // *Общество: политика, экономика, право*. 2021. № 11. С. 46–50. <https://doi.org/10.24158/per.2021.11.5>

WELL-BEING КУЛЬТУРА КАК ТРЕНД УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПОСТКОВИДНОЙ РЕАЛЬНОСТИ

Захарова Л.Н.,

*д. психол. н., профессор, зав. кафедрой психологии управления
Национального исследовательского Нижегородского государственного
университета имени Н.И. Лобачевского (Нижний Новгород),*

Зеленова Н.Ю.,

*к. социол. н., начальник управления оценки и развития персонала
АО «Опытное Конструкторское Бюро Машиностроения
имени И.И. Африкантова» (Нижний Новгород)*

Дан анализ изменений управления персоналом в условиях постковидной реальности и беспрецедентного санкционного давления, проявляющихся в сокращении бюджетов на адаптацию и обучение персонала и стремлении компаний нанять и удержать опытных и высококвалифицированных сотрудников, создавая высокое качество трудовой жизни. Показаны возможности и ограничения построения well-being культуры в организационных условиях инновационных и ординарных компаний.

Ключевые слова: вызовы пандемии, режим санкций, управление персоналом, субъективное благополучие, организационная культура

Пандемия вызвала кризисные явления во всем мире и ускорила те социально-экономические изменения, которые несет новый технологический уклад Индустрии 4.0, в том числе высокий уровень безработицы, поскольку в условиях нового технологического уклада с роботизацией и цифровизацией экономики возможно резкое сокращение рабочих мест и гораздо меньшее создание новых [1]. Пандемия привела к резкому росту банкротств компаний в разных сферах бизнеса, усилив конкуренцию на уровне использования инновационных технологий и привлечения лучшего персонала.

Эксперты выделяют шесть базовых трендов в работе с персоналом, ориентированной на постковидную реальность: автоматизация и цифровизация, поиск баланса между онлайн- и офлайн-жизнью, вопросы лидерства топ-менеджеров, работа с командами, использование новых форм занятости и гиг-экономика, employee experience management и построение well-being культуры [2]. Пандемия усилила значение последнего тренда. 2020 год с его режимом самоизоляции доказал, что от того, как работники относятся к компании, клиентам и коллегам, то есть от их опыта взаимодействия с организацией, зависит судьба бизнеса.

Беспрецедентное санкционное давление на российскую экономику последнего времени, на первый взгляд, делает неактуальным тренд на well-being культуру. Но это не так. Наоборот, возможный переход к формату мобилизационной экономики, утрата доступа к передовым мировым технологиям только обострит проблему качества жизни персонала. Усиливающаяся интеллектуализация труда с запросом на создание отечественных инновационных решений не снимает, а делает очевидной необходимость лояльности и даже приверженности, если не всего, то ключевого креативного персонала. Недовольный качеством трудовой жизни сотрудник может легко незаметно даже для самого себя поделиться интеллектуальной собственностью компании или только еще вызревающим решением с коллегой из конкурирующей компании. Последствия могут быть разрушительными.

По сути, речь идет об эмоциональных субъективных регуляторах трудовой деятельности, поскольку административное управление и даже рациональная саморегуляция, основанная на понимании субъектом труда необходимости инноваций как условия жизнеспособности компании в современном турбулентном мире, не решают проблемы сопротивления персонала инновациям.

Well-being культура, нацеленная на создание позитивного самочувствия на рабочем месте и в компании в целом, казалось бы, соответствует этой задаче. Тем не менее, анализ этого феномена и

тенденций в его реализации нуждается в анализе. Она, как и любая культура организации, базируется на ценностях и проявляется в поведенческих моделях сотрудников. И здесь возникает вопрос о соответствии well-being культуры культуре жизнеспособности в условиях ускорения инновационных процессов [3].

Важнейшим критерием well-being культуры как эмоционального регулятора трудовой деятельности является субъективное благополучие (СБ) персонала [4]. В настоящее время речь идет о СБ в условиях высокой турбулентности, т.е. в стрессогенных условиях, на первый взгляд, не совместимых с СБ. Под СБ понимается эмоциональная оценка удовлетворенности жизнью в целом или ее конкретными сферами, в том числе трудовой деятельностью. Ключевой составляющей СБ применительно к трудовой деятельности в турбулентных условиях является желание прогрессивных технологических и организационных изменений на фоне позитивных эмоций, связанных с трудом. Вариативность ценностной основы ОК российских компаний позволяет исследовать специфику СБ персонала в инновационных и ординарных компаниях.

Проведено эмпирическое исследование СБ персонала в инновационных и ординарных компаниях с моделями ОК, соответствующими уровню их вовлеченности в инновационные процессы.

Дизайн эмпирического исследования. Базы эмпирического исследования: две производственных компании (инновационная и ординарная) и две медицинских компании (инновационная и ординарная). Инновационные компании высоко жизнеспособны, менеджмент ординарных компаний ставит задачи инновационного развития, но испытывает значительное сопротивление персонала.

Тип ОК в инновационных компаниях базируется на рыночных ценностях с сохранением сложившихся отношений в коллективах и выраженным инновационным компонентом (по типологии К. Камерона - Р. Куинна) [5]. Иерархический компонент в компаниях представлен меньше, чем рыночный. Тип ОК ординарных компаний иерархически-клановый с минимальной представленностью инновационного компонента. В производственных компаниях есть спортзалы, в медицинских - well-being программы практически отсутствуют, за исключением общих для всех компаний корпоративных праздничных мероприятий.

Респонденты: инженеры и врачи ординарных и инновационных компаний, мужчины трех возрастных групп: до 35 лет, 35-59 лет, 60 лет и старше (N=420).

Методы. Показатели СБ: самооценка усталости, состояния здоровья, самооценка возраста, дистанция власти определены с помощью авторской анкеты. Переживаемый организационный стресс выявлен с использованием теста Р. Кесслера. К эффектам СБ отнесены ценности

инновационного организационного развития и личностная вовлеченность в трудовой процесс. Приоритеты в ценностях организационного развития выявлены с помощью метода OSAI К. Камерона и Р. Куинна. Для определения личностной вовлеченности в трудовую деятельность использована методика личностных самоидентификаций М. Куна и Т. Макпатленда.

Результаты и их анализ. Результаты показали, что СБ, независимо от возраста респондентов и класса профессий, статистически значимо выше в инновационных компаниях. Есть определенная специфика в показателях СБ врачей и инженеров, но она меньше, чем различия, имеющие в своей основе ценностную специфику ОК. Особое внимание привлекают данные о том, что в ординарных компаниях персонал статистически значимо сильнее устает от организационных условий по сравнению с трудовой деятельностью.

То же касается переживаемого стресса. Сотрудники ординарных компаний испытывают стресс значительно более выраженный, чем в компаниях инновационных. Врачи сильнее, чем инженеры: освоение цифровых медицинских технологий из-за цены ошибки вызывает стресс от 27.1 до 32.6 баллов у врачей, что по шкале Р. Кесслера является уже уровнем, требующем вмешательства специалистов [6]. В инновационных компаниях уровень стресса колеблется в интервале 16.9 у врачей старшего возраста до 26.5-27.5 баллов у молодых врачей и врачей среднего возраста, что, кстати, свидетельствует о том, что врачи старшего возраста инновационных клиник не подпадают под характеристики возрастных стереотипов, как, впрочем, и инженеры. А врачи старшего возраста практически не отличаются по своим показателям от молодых, что опять же свидетельствует о значимости ОК, а не возраста специалистов в отношении их подверженности стрессу.

Изучаемые показатели здоровья (состояние сердечно-сосудистой и нервной систем) зависят от переживаемого человеком стресса. У мужчин эти показатели с возрастом существенно ухудшаются, но гораздо в меньшей степени у сотрудников инновационных компаний: во всех случаях сравнения разница статистически значима. Хотя речь идет о самооценке состояния здоровья, и она может не совпадать с объективными показателями, но применительно к СБ важна как раз самооценка.

Особенно ярко различия в СБ сотрудников инновационных и ординарных компаний проявляются в самооценке возраста. Этот показатель можно считать интегративным [7], поскольку более молодыми себя чувствуют люди более работоспособные (менее усталые), чувствующими себя здоровыми и свободными от переживания стресса. Свобода от стресса – важнейшее условие сохранения ментального здоровья. Сотрудники инновационных компаний чувствуют себя от 1.7 до 7.4 года моложе своего хронологического возраста, в то время как

сотрудники обычных компаний чувствуют себя старше своего возраста на 5.6 - 10.7 лет. Таким образом, СБ сотрудников инновационных компаний существенно лучше, чем в обычных компаниях. Они не отрицают, что путь к инновационности был очень сложен, но результат стоит того.

Эффекты СБ представлены в желательных изменениях ОК, показывающих приоритет клановых и инновационных ценностей, и в личностной вовлеченности персонала в трудовую деятельность. Клановые ценности воплощают желания СБ в форме солидарности и психологической взаимоподдержки, что вполне соответствует характеристикам well-being культуры, ценности инновационности соответствуют характеристикам культуры жизнеспособности. Их анализ помогает понять сильные и слабые стороны в становлении well-being культуры.

Персонал обычных компаний, независимо от возраста и класса профессий, стремится к статистически значимому росту клановых ценностей, особенно это характерно для молодого персонала ($p \leq 0.01$), на который так часто возлагают надежды менеджеры. В инновационных компаниях, если рост желания усилить клановый компонент ОК и намечается, то как некоторая тенденция или в пределах статистической погрешности.

Клановый ценностный тренд неблагоприятно сказывается на готовности персонала к инновациям. Ни в одной группе респондентов обычных компаний нет тенденции к усилению инновационности, в то время как в инновационных компаниях во всех группах респондентов такая тенденция есть. Причем на момент исследования адхократический компонент в ОК присутствует значительно сильнее, чем в обычных компаниях. Если в обычных компаниях его значения колеблются от 10.4% до 18.2%, то в инновационных от 24,1% до 28,3%.

Эффект различия в СБ персонала обычных и инновационных компаний отчетливо прослеживается в показателях личностной вовлеченности в трудовую деятельность. Во всех случаях сравнения личностная вовлеченность в трудовую деятельность выше в инновационных компаниях, как на момент исследования, так и на пятилетнюю перспективу независимо от возраста респондентов. С возрастом показатели перспективной вовлеченности снижаются, особенно в производственной сфере, но все же они статистически значимо выше, чем соответствующие показатели персонала обычных компаний. В медицине они снижаются не так заметно, но тенденции те же.

Важным фактором, влияющим на СБ персонала, является дистанция власти, которая наиболее выражена в ОК иерархического типа. В инновационных компаниях дистанция власти и в ситуациях формального, и неформального взаимодействия статистически значимо короче, чем в

ординарных компаниях. Это означает большее доверие персонала менеджменту, легкость коммуникаций при возникновении проблем. И это доверие также является фактором СБ персонала.

СБ человека в трудовой деятельности, конечно, важно и само по себе. Однако важна его связь с показателями, значимыми с точки зрения оценки соответствия работника новым условиям трудовой деятельности (Рис.1). Речь идет, в частности, о личной вовлеченности работника в трудовой процесс.

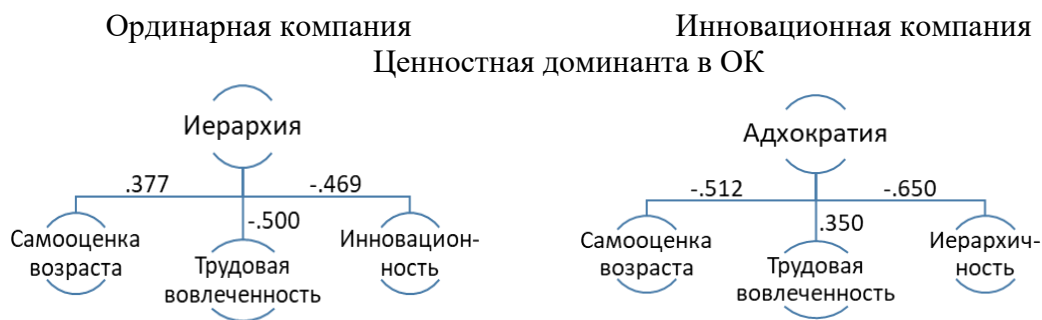


Рис 1. Корреляционные связи между доминирующими ценностями организационной культуры компании, субъективным благополучием и личной трудовой вовлеченностью сотрудников

Можно видеть, что в условиях ОК с доминантой иерархичности, характерной для ординарных компаний, иерархичность и трудовая вовлеченность характеризуются статистически значимой обратной связью, иерархичность отрицает инновационность и положительно связана с возрастным самоощущением. Противоположная ситуация в ОК с доминантой инновационности. Чем более представлены в ОК инновационные ценности, тем более молодыми чувствуют себя сотрудники, тем более они лично вовлечены в трудовую деятельность, тем более им неприятна иерархия.

Выводы

1. Well-being культура имеет свои сильные и слабые стороны. Главная сильная сторона состоит в привлечении этой культурой хороших работников, но слабая состоит в том, что и плохие работники, как правило, имеют доступ к well-being программам. Вторая сильная, но редко реализуемая сторона, состоит в необходимости обеспечения удовлетворения потребностей работников, учитывая их многообразие. Слабая сторона состоит в затратности программ: аналитика динамики настроений и приверженности сотрудников требует обучения аналитиков и внедрения специальных технологий. Поэтому существуют динамичные отношения между достижением компанией планируемых финансовых показателей и становлением well-being культуры.

2. Ценность инновационности и ценность СБ в жизнеспособной ОК представляются непротиворечащими друг другу, но взаимно дополняющими. Well-being культура без приоритета инновационных ценностей может стать затратным проектом и не вести к целям перехода компаний в инновационный формат развития. В жизнеспособной ОК базовыми ценностями должны являться сотрудник с высокой производительностью и качеством труда, лично вовлеченный в трудовую и организационную жизнь, насыщенную технологическими и управленческими инновациями, и его СБ - условие самореализации на благо компании.

3. Инновационность сама по себе является фактором СБ, следовательно, детерминантой становления жизнеспособной well-being культуры. Профилактика организационного стресса, связанного с внедрением инноваций, сочетающаяся с поддерживающим поведением менеджмента, проявлением и признаком которого является короткая дистанция власти обеспечит хорошее самочувствие персонала, снятие страхов перед новым за счет поддержки менеджментом трудовых и образовательных усилий сотрудников.

Список использованной литературы

1. Шваб К. Четвертая промышленная революция. М.: ЭКСМО, 2016. 192 с.
2. Шесть трендов работы с персоналом в 2021 // РБК Про [Электронный ресурс]. URL: https://pro.rbc.ru/news/5fe4c3c99a79478a637661b0?utm_source=email&utm_medium=commercial&utm_campaign=1101_articles_hr&utm_term=5fe4c3c99a79478a637661b0.
3. Duchek S. Organizational resilience: a capability-based conceptualization // Business Research. 2020. Vol.13. P. 215–246.
4. Linley P.A., Maltby J., Wood A.M., Osborne G., Hurling R. Measuring happiness: The higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures // Personality and Individual Differences. 2009. №47. P. 878–884.
5. Cameron K.S., Quinn R.E. Diagnosing and changing organizational culture based on the competing values framework. 3rd edition. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2011. 288 с.
6. Kessler R.C., Andrews G., Colpe A. Short screening scales to monitor population prevalence and trends in non-specific psychological distress // Psychological Medicine. 2002. Vol.32. P. 959–956.
7. Захарова Л.Н., Леонова И.С. Социально-психологический возраст персонала российских компаний. Монография. М.: ИНФРА-М, 2021. 276 с.

ТОЛЕРАНТНОСТЬ К НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ

Пищик В.И.,

*д. психол. н., профессор кафедры общей и консультативной психологии
Донского государственного технического университета
(Ростов-на-Дону)*

Шорохов А.Г.,
аспирант кафедры общей и консультативной психологии Донского
государственного технического университета
(Ростов-на-Дону)

В статье изложены результаты исследования толерантности к неопределенности и организационной лояльности сотрудников компании, представителей «Информационного» и «Переходного» поколений. Показано, что у представителей «Информационного» поколения толерантность к неопределенности выше. У представителей «Переходного» поколения проявляется большая лояльность к организации. Сделан вывод о том, что чем выше надежда сотрудника на организацию, тем у него выше толерантность к неопределенности.

Ключевые слова: «Информационное» поколение, «Переходное» поколение, толерантность к неопределенности, лояльность к компании.

В связи с усилением изменчивости в развитии мирового сообщества, а также ситуации пандемии, изучение различного отношения работников, представляющих исторические поколения, к неопределенности и их лояльности организациям представляет особый научный интерес.

Сегодня большое количество организаций стремится улучшить рабочий процесс и комфортное пребывание сотрудников на рабочих местах для повышения работоспособности и привлечения высококвалифицированных кадров. Одним из препятствий этому могут служить ситуации неопределенности в бизнесе. Большое количество компаний находится сегодня в сложной экономической ситуации, что повышает степень неопределенности для их сотрудников. Модным стал дискурс работников, основной темой которого является высказывание: «У нас на работе все ужасно». Ответ собеседника: «Сейчас, кого не спрошу ответ - везде одно и то же. Работай больше – платить будем меньше». Эти проявления могут свидетельствовать о ценности безопасности и потребности в комфорте для сотрудников, защите на рабочем месте, которые в свою очередь могут являться маркером неопределенности в рабочей среде.

Ряд авторов, а именно Hillen и др. [1] отмечают сложность понимания конструкта неопределенности, связывают его с воспринимаемой человеком неопределенностью, в нашем случае в сфере экономики, вызывающей страх и тревогу. В ряде работ [2, 3] сообщается, что на формирование толерантности к неопределенности оказывает большое влияние развитие уровня эмоционального интеллекта. Hillen и др. [1] замечают, что необходима выдержка, критичность, открытость для понимания своих проявлений в ситуации неопределенности. Возникает вопрос, как может влиять привязанность к определенной компании на толерантность к неопределенности в компании. Толерантность к

неопределенности и его связь с организационной лояльностью сотрудников - малоизученный аспект проблемы.

Jun, Cai, Shin [4] установили, что расширение прав и возможностей сотрудников, командная работа и вознаграждение сотрудников оказывают значительное и положительное влияние на их удовлетворенность. Повышение удовлетворенности сотрудников приводит к повышению уровня лояльности. Yee, Yeung [5] обнаружили, что влияние лояльности сотрудников на прибыльность фирмы через качество обслуживания, удовлетворенность клиентов и лояльность клиентов является устойчивым при различных сценариях уровня контактов между сотрудниками и клиентами, рыночной конкурентоспособности. Yao, Qiu, Wei [6] используют теорию организационных обязательств и рассматривают сотрудника отеля как внутреннего клиента. Авторы сделали несколько выводов: во-первых, аффективные, нормативные и непрерывные обязательства оказывают очевидное и различное влияние на отношение и поведенческую лояльность сотрудников; во-вторых, лояльность сотрудников в значительной степени способствует поведенческой лояльности; в-третьих, доверие и удовлетворенность сотрудников являются жизненно важными предпосылками трех измерений организационной приверженности.

Отмечается [7], что основной тенденцией в изменении характера труда является увеличение использования временных работников. Хотя это распространено среди студентов, пожилые работники присоединились к рядам временных работников, поскольку они продлевают свою трудовую жизнь. Временные работники, как правило, сообщают о более низкой эмоциональной приверженности и, следовательно, более плохих результатах работы. Однако разные поколения работников могут воспринимать временную работу по-разному.

Изучая три поколения медсестер в Австралии [8], исследователи установили, что такие факторы как воздействие руководителя, удовлетворенность обучением, благополучие на работе наиболее проявились у поколения бэбби-бумеров и поколения X. Lim [9] установил, что сотрудники компаний поколения Y Саудовской Аравии рассматривают безопасность, традиции и соответствие как наиболее важные жизненные ценности и наиболее мотивированы внутренними и внешними рабочими мотиваторами. Это, по мнению авторов, может служить средством удерживания представителей поколения на рабочих местах.

Mahmoud и др. [10] показали, что только поколение X ценит внешнюю регуляцию как источник общей мотивации сотрудников. В отличие от поколения Z, сотрудники как поколения X, так и поколения Y ценят регулирование как источник общей трудовой мотивации. Доминьяк [11] эмпирически подтвердил, что с увеличением стажа работы в организации у сотрудников появляется разочарование от неисполненных

ожиданий от организации, что несколько противоречит предыдущим исследованиям. Vencsik и др. [12] обнаружили, что молодые поколения на работе в Венгрии и Словакии характеризуются сильной ориентацией, стремлением к самореализации, но у них отсутствует лояльность к организации и они быстро продвигаются вперед, если это соответствует их интересам. Подход, основанный на материальном мотивировании, больше не является достаточным для того, чтобы эти работники были постоянными и активными работниками организации. Arun, Arslan [13] продемонстрировали, что турецкие банковские работники сильно подвержены организационному цинизму в зависимости от статуса, возраста, что ослабляет их связи с организацией. Проявление организационного цинизма связано со структурными нарушениями в организации.

Вопросы организационной лояльности и толерантности к неопределенности еще мало рассматривались с позиций поколенческого подхода. Целью исследования стало изучение уровня лояльности и толерантности к неопределенности сотрудников организации, идентифицирующихся с поколениями «Переходное» (X) и «Информационное» (Y). Мы предположили, что сотрудники компании, принадлежащие поколениям X и Y, имеют статистически значимые различия по показателям уровня организационной лояльности и толерантности к неопределенности.

Эмпирический объект исследования: сотрудники организации, представители поколения X (45 чел.) и Y (45 чел.), 23 женщин и 67 мужчин, стаж работы от 5 до 10 лет. Организация занимается производством и продажей мебели.

Мы применяли *методики:* анкета определения идентификации с поколением; анкета-опросник Д. Мейера и Н. Аллен «Шкала организационной лояльности»; методика определения толерантности к неопределенности (С. Баднера). Статистические методы: критерий различий Манна-Уитни (U) и дисперсионный анализ (однофакторный). Респонденты заполняли Googl-форму онлайн.

Первоначально группа была поделена на 2 подгруппы, по степени идентификации с поколением X или Y. В результате по показателям лояльности сотрудников наибольшую выраженность получила продолженная лояльность, что свидетельствует о том, что большинство сотрудников готовы и далее продолжать сотрудничество со своей компанией (Рис. 1).

«Шкала организационной лояльности»

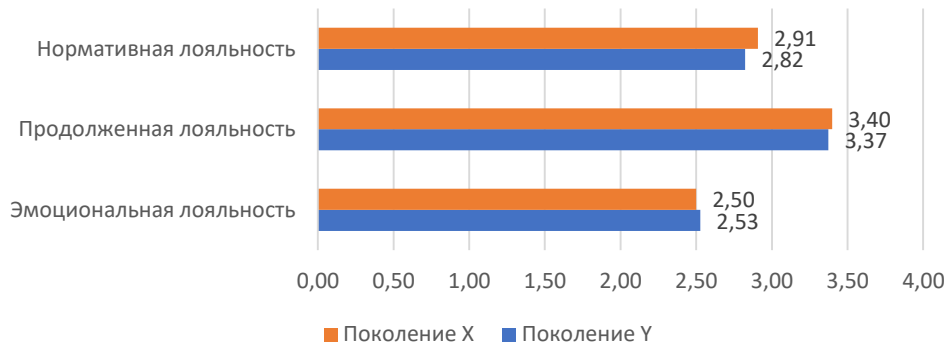


Рис. 1. Показатели организационной лояльности в группах

Значимость различий была обнаружена по показателю нормативная лояльность ($U=674,2$; $P=0,001$), с преобладанием у представителей поколения X. То есть они ощущают более повышенные обязательства перед компанией.

По показателю толерантности к неопределенности большинство работников осознают ситуацию в компании как сложную (Рис. 2). Особенно сложной воспринимают ситуацию представители поколения X.

Методика определения толерантности к неопределенности

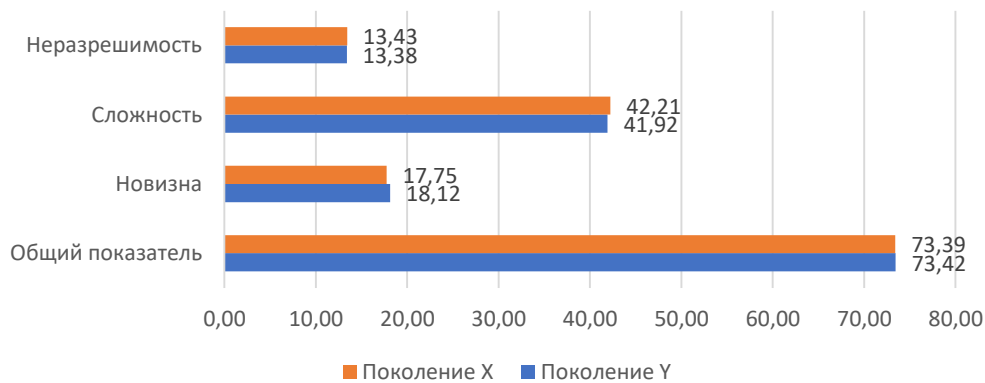


Рис. 2. Показатели толерантности к неопределенности

Значимость различий обнаружена по показателю сложность ($U=351,3$; $P=0,001$); новизна ($U=226,2$; $P=0,002$). Новизну в большей степени осознают представители поколения Y.

Посредством дисперсионного анализа было установлено, что ведущая шкала неопределенности «Неразрешимость» понижается, когда повышается нормативная лояльность сотрудников (Рис. 3).

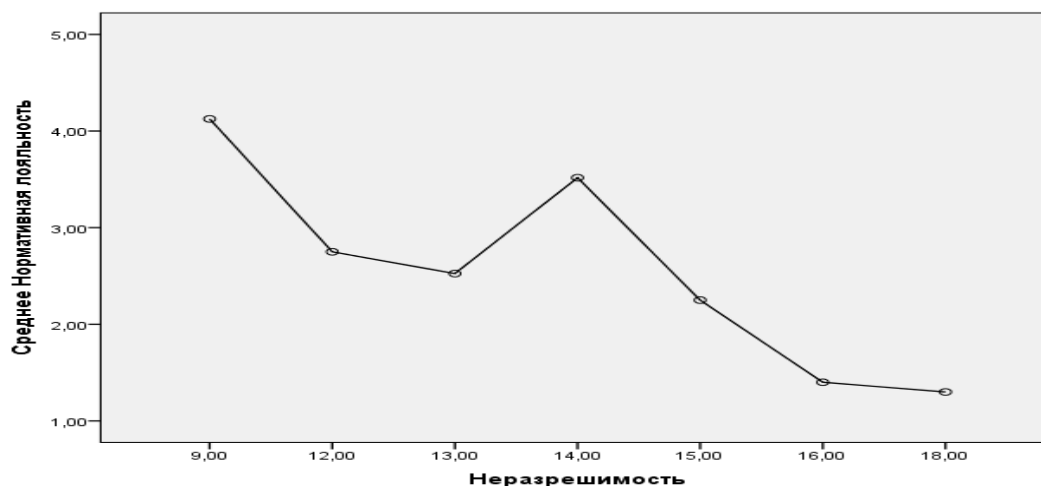


Рис. 3. Взаимосвязь неразрешимости и лояльности

Это может свидетельствовать о том, что, когда сотрудник возлагает ответственность за свою деятельность на организацию, то у него понижается видение рабочих ситуаций как неразрешимых.

Выводы. В исследовании были выявлены некоторые значимые различия по показателям лояльности и толерантности к неопределенности между поколениями X и Y. Главным выводом мы считаем то, что, во-первых, оба поколения полагаются на компанию в решении своих проблем и это повышает их толерантность к неопределенности. Во-вторых, в ситуации повышенных рисков, создавшихся в российских компаниях, эта тенденция является негативной.

Список использованной литературы

- Hillen, M. A., Gutheil, C. M., Strout, T. D., Smets, E. M. A., Han, P. K.J. Tolerance of uncertainty: Conceptual analysis, integrative model, and implications for healthcare, *Social Science & Medicine*, vol. 180, 2017, pp. 62-75. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.03.024>
- Корнилова, Т.В., Чумакова, М.А. Шкалы толерантности и интолерантности к неопределенности в модификации опросника С. Баднера. *Экспериментальная психология*, 2014, vol. 7(1), pp. 92–110.
- Kornilova, T.V., Chumakova, M.A., & Izmailova, A.M. Implicit Theories of Intelligence and Personality, Attitudes towards Uncertainty, and Academic Achievement in College Students: cross-cultural study. In the collection: *The 3rd International academic conference on social sciences* / Ed by M. Nakashidze, series Peer-reviewed conference proceedings. The International Institute for Academic Development Batumi, Georgia, 2015, pp. 189–202. <https://istina.fnkcr.ru/publications/article/9011893/>
- Jun, M., Cai, S., Shin, H. TQM practice in maquiladora: Antecedents of employee satisfaction and loyalty, *Journal of Operations Management*, 2006, vol. 24(6), pp. 791-812, <https://doi.org/10.1016/j.jom.2005.09.006>.
- Rachel, W.Y. Yee, Andy, C.L. Yeung, T.C. Edwin Cheng, An empirical study of employee loyalty, service quality and firm performance in the service industry, *International Journal of Production Economics*, 2010, vol. 124(1), pp. 109-120, <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2009.10.015>.

6. Yao, T., Qiu, Q., Wei, Y. Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 76, Part A, 2019, pp. 1-8, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.018>
7. Sobral, F., Ng, E.S., Castanheira, F., Chambel, M.J. and Koene, B. (2019), "Dealing with temporariness: Generational effects on temporary agency workers' employment relationships", *Personnel Review*, vol. 49(2), pp. 406-424. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2018-0071>
8. Brunetto Yvonne, Farr-Wharton Rod, Shacklock Kate, Communication, training, well-being, and commitment across nurse generations *Nursing Outlook*, 2012, vol. 60(1), Pages 7-15. DOI: 10.1016/j.outlook.2011.04.004
9. Lim Hwee Ling Attracting and Retaining Generation Y Engineering and Business Professionals in the Middle-East *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2012, vol. 62, pp. 25-29. DOI: 10.1016/j.sbspro.2012.09.006
10. Mahmoud, A.B., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W.D. and Grigoriou, N. (2020), "We aren't your reincarnation!" workplace motivation across X, Y and Z generations", *International Journal of Manpower*, Vol. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2019-0448>
11. Доминьяк, В. Лояльность – причинение пользы // *Отдел кадров*. 2004. №11. С. 102-105.
12. Bencsik Andrea and Juhász Tímea and Balog Éva (2020) *A legfiatalabb generációk a munkahelyeken (Szlovákiában)*. Multidiszciplináris kihívások, sokszínű válaszok, 2020, vol. (1). pp. 11-27. DOI: 10.33565/MKSV.2020.01.02
13. Arun, K, Arslan, H. Y Kuşağı Çalışanlarında Örgütsel Sinizm: Görgül Bir Çalışma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 2020, vol. 16 (32), pp. 4688-4722. DOI: 10.26466/opus.741151

РОЛЬ НЕФОРМАЛЬНЫХ ПОДГРУПП В ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ГРУПП И КОМАНД

Сидоренков А.В.,

*д. психол. н., профессор Академии психологии и педагогики Южного
Федерального Университета (Ростов-на-Дону)*

В статье представлены направления изучения роли неформальных подгрупп в производственной и социально-психологической эффективности групп и команд в организации. Эти подходы предполагают фокусировку внимания на количестве подгрупп в группах, подгруппах как как коллективных субъектах общения в группе, подгруппах как коллективных субъектах выполнения групповых задач, подгруппах как субъектах организации групповой деятельности и стратегиях отношения руководителей к подгруппам.

Ключевые слова: малая группа, неформальная подгруппа, совместная деятельность, коллективный субъект, производственная эффективность, социально-психологическая эффективность

Малые производственные группы и команды являются базовыми структурными единицами организации, посредством которых реализуется коллективная и индивидуальная деятельность, и которые выполняют

определенные функции относительно: а) организации (создание продуктов или проектов, оказание услуг или ведение финансовых операций и др.); б) своих членов (информирование, обучение, содействие в реализации индивидуальных целей и потребностей и др.). Поэтому от деятельности групп и команд зависит эффективность и конкурентоспособность организации, с одной стороны, и психологическое благополучие их членов – с другой.

Эта важная роль групп в деятельности всей организации и собственных членов делает особо значимой проблему их эффективности. Понятие групповой эффективности многоплановое и нередко разным образом трактуемое. Если обобщить точки зрения разных специалистов, то можно выделить два вида эффективности группы: производственную и социально-психологическую [1]. Каждый из них имеет несколько критериев и показателей. Так, производственная эффективность группы может содержать такие критерии, как целевая эффективность, процессная эффективность, эффективность по качеству и экономическая эффективность, каждый из которых может включать несколько объективных и/или субъективных показателей. Социально-психологическая эффективность также включает несколько критериев: удовлетворенность членов группой, психологический комфорт членов в группе, содействие группы профессиональному и/или личностному развитию своих членов и жизнеспособность группы.

Одним из важных аспектов этой проблемы являются действенные факторы и условия групповой эффективности. Среди них выделяют количественные, структурные и социально-психологические характеристики группы (размер, композиция, сплоченность, доверие, конфликты и др.), особенности организации совместной деятельности членов группы, материально-производственные и кадровые ресурсы и др. На что меньше всего обращается внимание, так это на неформальные подгруппы.

Неформальная подгруппа (НП) – это «совокупность членов группы, объединившихся на основании одного или нескольких психологических более общих и значимых для них признаков на данный момент времени по сравнению с другими членами группы» [2, С. 66]. НП формируются в подавляющем большинстве производственных групп и команд: а) с разной формой организации совместной деятельности: совместно-индивидуальной и совместно-взаимодействующей; б) с разной коммуникативной средой: общение «лицом к лицу» (например, саморегулируемые рабочие команды) и опосредованное компьютером общение (виртуальные команды); в) с относительно традиционными (например, отдел кадров) и инновационными (agile-команды) способами организации деятельности. Например, в проведенном нами исследовании 78 производственных групп (численностью от 4 до 17 работников) с

разным профилем деятельности обнаружено, что количество НП варьируется от одной до четырех (в 61,6% групп было две и более подгрупп). Количество включенных в НП членов в среднем было 61,2%. НП состояли из двух сотрудников (46,0% подгрупп), трех (28,5%), четырех (13,9%), пяти (10,2%) и шести (1,4%).

Исследователи, если обращают внимание на подгруппы в малых группах, то преимущественно изучают: а) условные подгруппы, т.е. выделенные по одному формальному признаку или случайным образом в лабораторном эксперименте [3; 4], на основе «линий разломов», связанных с разнообразием одновременно по нескольким социально-демографическим характеристикам членов группы [5; 6]; б) степень восприятия членами наличия в группе неформальных подгрупп, но не их количество, состав и социально-психологические характеристики [7; 8].

Таким образом, можно констатировать очень ограниченное количество эмпирических исследований НП в производственных группах и командах. Вместе с тем, НП являются коллективными субъектами, которые выполняют определенные функции относительно ингруппы и своих членов [2], от наличия и активности которых могут существенно зависеть внутригрупповые процессы и эффективность групп. Можно выделить несколько направлений изучения проблематики роли подгрупп в групповой эффективности. Во-первых, количество НП может создавать прямые и косвенные эффекты относительно групповой эффективности. Полученные нами результаты показали следующее: 1) количество НП в группах имеет прямую отрицательную связь с удовлетворенностью группой (показатель социально-психологической эффективности), но значимо не коррелирует с производственной эффективностью (по субъективным показателям); 2) количество НП медирует связь между размером группы и удовлетворенностью группой: увеличение размера групп ведет к увеличению количества НП в них и, как следствие, снижается удовлетворенность группой; 3) количество НП имеет косвенную отрицательную связь с групповой производственной эффективностью, которая медируется удовлетворенностью группой. В перспективе надо обратить внимание на некоторые возможные переменные, которые модулируют и медируют связь «количество НП – эффективность группы», а также на модулирующую роль количества НП в связи между некоторыми характеристиками групп и их эффективностью.

Во-вторых, если рассматривать НП как коллективные субъекты общения в группах, то выделяют несколько феноменов отношения и взаимодействия НП с другими субъектами: микрогрупповое доверие, микрогрупповой конфликт, доверие и конфликт между подгруппами и др. [1; 2; 9]. Эти феномены могут быть предикторами определенных показателей двух видов эффективности групп. Например, обнаружено, что микрогрупповое доверие позитивно связано с групповой

производственной эффективностью (по субъективным показателям), а также во взаимодействии с групповым доверием отрицательно детерминирует групповую социально-психологическую эффективность. В последнем случае, чем сильнее микрогрупповое доверие и слабее групповое доверие, тем ниже будет указанная эффективность. Наоборот, более сильное групповое доверие в сочетании с более слабым микрогрупповым доверием обуславливает более высокую производственную эффективность группы.

В-третьих, НП могут выступать субъектами выполнения задач совместной деятельности группы / команды. Т.е., во многих случаях групповые задачи, особенно делимые могут выполняться НП как коллективными субъектами. Для этого есть определенные предпосылки: внутри НП сильнее интеграция (в виде сплоченности, доверия и др.) и меньше координационных и мотивационных потерь, чем в контексте всей группе. Однако надо учитывать определенные характеристики НП. Например, если в НП высокая норма продуктивности и рабочая мотивация, то такие подгруппы будут более успешными, чем группа в целом. В частности, мы обнаружили, что норма продуктивности НП: а) значимо выше, чем всей группы; б) позитивно связана с групповой производственной эффективностью; в) медирует связь между нормой продуктивности группы и ее производственной эффективностью.

В-четвертых, во многих группах / командах есть лидирующая подгруппа, которая может быть субъектом организации совместной деятельности всей группы / команды. Это может проявиться прежде всего в тех случаях, когда группа выполняет взаимозависимые и сложные задачи, либо сталкивается со сложной и значимой для всей группы проблемной ситуацией, либо в ней имеет место текучесть кадров. Так как лидирующая подгруппа обладает высоким потенциалом для контроля и координации действий членов группы, то она может, помогая руководителю, способствовать успешной организации групповой деятельности и, как следствие, более высокой производственной эффективности группы. Чтобы НП выполняла такую функцию, ей надо обладать некоторыми характеристиками (например, высокой рабочей мотивацией) и она не должна конкурировать с другими подгруппами или группой в целом по поводу ключевых вопросов основной совместной деятельности.

В-пятых, успешность управленческой деятельности руководителя и эффективность групп / команд может зависеть от того, как руководитель выстраивает отношения с НП и их представителями, как управляет их активностью. Можно выделить несколько стратегий отношения руководителя к НП и взаимодействия с ними: руководитель в своей работе опирается на какую-то НП, целенаправленно им сформированную или стихийно возникшую; руководитель, принимая решения по важным вопросам для членов группы, учитывает интересы и мнения всех НП и их

представителей; руководитель игнорирует НП в возглавляемом им коллективе; руководитель склонен обострять противоречия между НП, придерживаясь принципа «разделяй и властвуй». Причем, руководители могут использовать несколько стратегий.

Итак, включение в анализ НП с их функциями, субъектными характеристиками и связями внутри группы расширит перспективу изучения и повышения эффективности производственных групп и команд.

Список использованной литературы

1. Сидоренков А.В., Сидоренкова И.И., Ульянова Н.Ю. Социально-психологические характеристики и эффективность малых групп в организации: монография. Ростов-на-Дону: Мини Тайп, 2014. 248 с.
2. Сидоренков А.В. Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория: монография. Ростов-на-Дону: Издательство ЮФУ, 2010. 272 с.
3. Hornsey M.J., Hogg M.A. Intergroup similarity and subgroup relations: Some implications for assimilation // *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2000. Vol. 26. P. 948–958.
4. Yam P.P.C., Ng G.T.T., Au W.T., et al. The effect of subgroup homogeneity of efficacy on contribution in public good dilemmas // *PLoS ONE*. 2018. Vol. 13, №7. e0201473. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0201473>
5. Bezrukova K., Spell C.S., Caldwell D., Burger J.M. A multilevel perspective on faultlines: Differentiating the effects between group- and organizational-level faultlines // *Journal of Applied Psychology*. 2016. Vol. 101, № 1. P. 86–107. <https://doi.org/10.1037/apl0000039>
6. Thatcher S.M.B., Patel P.C. Group Faultlines: A Review, Integration, and Guide to Future Research // *Journal of Management*. 2012. Vol. 38, № 4. P. 969-1009. <https://doi.org/10.1177/0149206311426187>
7. Luan M., Ren H., Hao X. (2019). Perceived subgroups, TMS, and team performance: The moderating role of guanxi perception // *Frontiers in Psychology*. 2019. Vol. 10. 2655. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02655>
8. Roodt H., Krug H., Otto K. Subgroup formation in diverse virtual teams: The Moderating role of identity leadership // *Frontiers in Psychology*. 2021. Vol. 12. 722650. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722650>
9. Сидоренков А.В., Шипитько О.Ю. Внутригрупповые противоречия, конфликты и эффективность групп в организации: монография. Ростов-на-Дону: Мини Тайп, 2017. 216 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА КАК НАУЧНАЯ И НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА: ОТКРЫТЫЕ ВОПРОСЫ

*(Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект № 14-28-00087: «Профессиональная карьера: ресурсный подход»),
Институт психологии РАН*

***Толочек В.А.,
доктор психологических наук, профессор Института Психологии РАН
(Москва)***

В статье рассматриваются эволюция феномена «профессиональная карьера» (ПК) на протяжении XX ст., особенности отражения ПК в научных концепциях; подходы к решению научно-практических задач управления карьерой людей. Констатируется, что в разных условиях социальной среды феномен ПК своеобразно проявляется в его общих, особенных и единичных свойствах; что представители разных социальных групп ее воспринимают по-разному. Перспективной методологией видится обращение к подходу «системные триады».

Ключевые слова: профессиональная карьера, эволюция, проблема, открытые вопросы.

Введение

Феномен «*профессиональная карьера*» (ПК) в XX ст. стал массовым явлением, имеющим высокую личностную и социальную значимость. Если «успешная карьера» в восприятии человека побуждает его к продуктивной профессиональной деятельности, способствует успешной самореализации в разных сферах жизнедеятельности (в семейной, прежде всего), поддерживает удовлетворенность отношениями в социальных группах (в рабочих, в семье, в досуговых), то «неуспешная карьера» - часто иррадирует на отношения человека с другими людьми, с социальными, государством, политическим руководством, перспективами развития страны.

В освещении проблемы ПК просматриваются традиции и стереотипы описания, сложившиеся в середине XX ст., при том, что изменяющаяся социальная действительность чаще побуждает к разработке новых концепций; в разных концепциях карьеры акцентируются отдельные фрагменты, при этом недооценивается содержательное сближение и «слияние» с другими сопряженными проблемами (общее и профессиональное образование, здравоохранение, пенсионное обеспечение и др.). Сокращение интервалов времени надежного планирования жизненного пути человека, снижение вероятности «однозначных» прогнозов; утрата прежнего потенциала социальной стабильности по - новому заявляют об актуальности обсуждаемых вопросов [2; 14; 15; 19; 2-; др.].

Цель исследования: изучение профессиональной карьеры (ПК) как исторически эволюционирующего феномена. *Гипотезы:* 1. В разных условиях социальной среды (исторических, географических, экономических, профессионально-технологических, корпоративной культуры организации и пр.) феномен ПК своеобразно проявляется в его общих, особенных и единичных свойствах. 2. Представители разных социальных групп по-разному воспринимают феномен ПК. 3. В профессиональной картине мира субъекта ПК может принимать разные формы и значения (в зависимости от возраста, социального опыта, профессиональной квалификации и пр.). *Методы:* историко-теоретический, предметно-категориальный анализ, эмпирические исследования (психодиагностика, анкетирование).

Профессиональная карьера как объект и предмет исследований

В изучении феномена ПК явно обозначаются исторические предпосылки и особенности текущего социального запроса. Обращение ученых к последовательному изучению ПК приходится на середину 1950-х годов [16; 17; 22; др.]. В это время в Западной Европе и США получают дальнейшее развитие демократические институты (возрастает уровень социальной защиты людей, снижается безработица, возрастает роль профсоюзов, улучшается медицинское обеспечение, более доступным становится получение высшего образования). В 1950-х годах открываются реальные возможности для многих, в т.ч., для выходцев из низовых социальных слоев, подниматься до «вершин» административной иерархии.

Примечательно, что в работах ведущих специалистов на протяжении XX ст. устойчиво воспроизводятся несколько типичных представлений о ПК: 1) В авторских «теориях» интегрируются фрагменты научных концепций, ранее предложенных в социальной психологии, в психологии личности, в социологии, в культурологии. Учеными активно интегрировался научный актив, накопленный к середине XX ст. в гуманитарных дисциплинах, включая представленные в них научные понятия. 2) Феномен «карьера» предстает как сложная комбинация разноплановых компонентов (профессиональных технологий, формальных структур организации, корпоративной культуры, социальных представлений о работнике и пр.). Его разработка и объяснение проводится преимущественно на основе теорий личности и/или организации как подведение под «базу» таких теорий. Понятийный аппарат, фрагментарно заимствованный из разных источников, не во всем выступает как адекватный и универсальный инструмент исследования. 3) Типичными явлениями были регулярные доработки учеными первоначально предложенных ими концепций на протяжении 20-40 лет (см.: [16;17; 18; 22; 23; др.]). 4) Наличие немногих* общепризнанных основных концепций карьеры (специалисты выделяют порядка пяти* - [2; 20], их длительное сосуществование. Заимствование авторами друг у друга отдельных фрагментов указывает на многогранность феномена, его быструю историческую изменчивость, разные проявления у представителей разных социальных групп - профессиональных, возрастных, этнических и пр. [2; 21; др.]. Одной из причин длительного сосуществования нескольких концепций карьеры (от 30 – 50 лет) выступает крайняя сложность феномена, не позволяющая его «исчерпывающе полно» эксплицировать в русле какой-либо одной научной традиции, ограниченным набором методологических и методических средств, в «рамках» одной концепции.

*- *«Современные подходы и практики к профориентации в той или иной форме восходят к пяти классическим теориям. Это: теория профессиональных типов личности в рабочей среде Дж. Холланда; Я-*

концепция в теории карьерного развития Д. Сьюпера; теория адаптации к работе; теория исключений и компромисса Л. Готтфредсона; социально-когнитивная карьерная теория. Эти теории были созданы в середине XX в. и в различных формах существуют до сих пор» [2, с. 10].

Профессиональная карьера: открытые вопросы

В академической психологии во второй половине XX ст. принято выделять три «классических» аспекта (компонента) разных психологических явлений: когнитивные аспекты (восприятие и др.), эмоциональные (удовлетворенность и пр.), интерактивные (описания феномена как фрагмента социальной реальности, взаимодействий людей и т.п.). С позиции «трех аспектов» отметим, что профессиональная карьера как фрагмент социальной реальности изучалась и изучается фрагментарно, на ограниченных по размеру выборках; ученые не имеют доступа к репрезентативным выборкам, практики не проводят последовательных научных исследований.

В отношении эмоциональных аспектов отметим, что у представителей многих профессий (имеющих высокую должностную иерархию, четко измеряемые результаты деятельности, регулярную и открытую социальную презентацию), как правило, выражают неудовлетворенность своей карьерой. Так, среди государственных служащих неудовлетворенных карьерой отмечается в 75-92 % [3; 4; 5]; также - подавляющее большинство среди заканчивающих выступления в спорте [8; 9]; подавляющее большинство актеров, режиссеров, многие ученые выражают неудовлетворенность карьерой.

Есть сложности и в восприятии представителями творческих профессий своих отдельных «творений». В этом плане примечательны негативные первоначальные оценки художниками, музыкантами (В.Поленов, В.Соловьев-Седой и др.) своих произведений, в последующем признанные как шедевры; актерами – сыгранных ролей. Многие поэты, композиторы, режиссеры признаются, что невозможно предугадать «судьбу» своего произведения. Обращаясь к измеряемым характеристикам, выделим примечательные факты (повторяющиеся на разных профессиональных выборках): оценивая динамику своего профессионализма, многие отмечают его снижение уже после 40-50 лет [10; 11; 12; 13].

Итак, в отношении профессиональной карьеры есть открытые вопросы, следующие из особенностей всех трех классических измерений психологических феноменов.

Заключение

Одним из серьезных мировоззренческих барьеров до настоящего времени остается бинарное мышление ученых, расчленяющее сложные

явления на две противоположные части (экстернальная/ интернальная карьера, быстрая/ медленная, успешная/ неуспешная, мужская/ женская и пр.). Более конструктивной методологией может стать обращение к подходу «системные триады» [1; др.], равно пригодному в разработке пространственных, темпоральных и других аспектов проблемы. Так, явно различаются три масштаба пространства становления, развития, проявления феномена: субъект (отдельный человек) – субъект групповой (контактные социальные группы) – субъект-организация (актуальные условия пространства, в границах которых и протекают процессы становления и развития карьеры человека, его изменений как индивида, субъекта, личности, индивидуальности). Также явно различаются и три временных масштаба: профессиональная карьера (в продолжении профессиональной жизни человека) – карьера как стадия (специализация в определенных социальных ролях и в решении определенного класса задач, овладение должными компетенциями) – карьера как этап (работы на определенном месте, в определенной должности, группе).

Список использованной литературы

1. Баранцев Р.Г. Синергетика в современном естествознании. М.: Едиториал УРСС, 2003. 144 С.
2. Карьерное консультирование в современном мире: Теории и практики в России и за рубежом / Е. В. Минина, Е. С. Павленко, М. А. Кирюшина, А. А. Якубовская. М.: НИУ ВШЭ, Институт образования, 2021. 102 с.
3. Лотова И.П. Развитие профессиональной карьеры кадров государственной службы. Ч. 2. М.: РАГС, 2003. 146 с.
4. Москаленко О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности. – М.: РАГС, 2007. 352 С.
5. Мударисов А.А., Синягин Ю.В. Личностно-профессиональное развитие и карьера: траектории взаимовлияния. М.: Издательство ИТРК. 2016. 192 с.
6. Поваренков Ю.П., Слепко Ю.Н., Цимбалюк А.Э. Системогенез деятельности профессионала. Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 2019. 162 с.
7. Поваренков Ю.П. Психологическая периодизация профессионального и карьерного развития личности. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2020. 179 с.
8. Сафонов В.К. Психология спортсмена: слагаемые успеха. М.: Спорт, 2018. 288 с.
9. Стамбулова Н.Б. Психология спортивной карьеры. СПб.: Центр карьеры, 1999. 246 с.
10. Толочек В.А., Денисова В.Г., Журавлева Н.И. Динамика и условия становления субъекта в социономических профессиях. Психологический журнал. 2011. 32 (6), 41 – 48.
11. Толочек В.А., Журавлева Н.И. Динамика актуализации ресурсов субъекта на протяжении профессиональной карьеры. Психологический журнал. 2015. 36 (1), 91 – 107.
12. Толочек В.А. Психология труда. СПб.: Питер, 2021. 496 с.
13. Толочек В.А. Технологии профессионального отбора. М.: Юрайт, 2021. 253 С.
14. Bezanson L. Connecting Career Development and Lifelong Learning: A Background Paper on the Contribution of Career Development to a Productive Learning and Working Force // Canadian Career Development Foundation. 2003. No. 4. P. 1–6.

15. Collin A., Watts A. The Death and Transfiguration of Career and of Career Guidance? // *British Journal of Guidance and Counselling*. 1996. Vol. 24. No. 3. P. 385–398.
16. Holland, J. L. A personality inventory employing occupational titles. *Journal of Applied Psychology*, 1958. 42, 336–342.
17. Holland, J. L. A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 1959. 6. 35–45.
18. Holland, J. L. Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 1996. 51. 397–406.
19. Jarvis P.S. *Career Management Paradigm Shift: Prosperity for Citizens, Windfalls for Governments*. Chicago, 2003.
20. Leung S.A. The big five career theories // Athanasou J.A., Esbroeck P.V. (eds) *International handbook of career guidance*. New York: Springer, 2008. P. 115–132.
21. Osipov S.H. Convergence in theories of career choice and development: review and prospect // *Journal of Vocational behavior*. 1990. Vol. 37. N. 3. P. 340 – 356.
22. Super D.E. *The psychology of careers*. – New York: Harper & Brothers, 1957.
23. Super D. E. Toward a comprehensive theory of career development / In D. H. Montrose, S. J. Shinkman (Eds). *Career development: Theory and practice*. Springfield IL: Charles C. Thomas, 1992. P. 35-64.

К ВОПРОСУ ОБ УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ ВУЗА

*Андреалович Е.С.,
преподаватель Академии психологии и педагогики Южного
Федерального Университета (Ростов-на-Дону)*

В статье представлены особенности организационной культуры вуза. Проанализированы отличительные особенности высшей школы, которые определяют её специфику деятельности. Рассмотрены основные механизмы управления и развития организационной культуры высшего учебного заведения.

Ключевые слова: организационная культура, вуз, управление организационной культурой, механизмы управления организационной культурой, сотрудники, студенты.

На сегодняшний день в России функционируют более 1000 государственных и частных образовательных учреждений высшего образования, которые ежедневно, из года в год оказывают образовательные услуги населению и готовят будущих специалистов для потенциальных работодателей. Однако, как и любая другая организация, каждый вуз беспокоится о своем имидже. В связи с этим возникает необходимость в определении миссии университета, его целей и ценностей, стратегии качества оказываемых образовательных услуг, норм и правил поведения персонала и т. д. [1]. Все эти составляющие, как правило, отражены в документах вуза, которые «отчерчивают» границы и содержание его организационной культуры. Такими документами могут

являться, например, кодекс корпоративной культуры вуза, устав университета и т. д.

Организационная культура является предметом изучения различных научных направлений, например, социологии, менеджмента, психологии и т. д. Проанализировав мнения зарубежных и российских коллег относительно данного термина можно определить, что организационная культура вуза представляет собой набор конкретных ценностей, обычаев и убеждений, которые близки сотрудникам и студентам университета, выраженных в нормах и стандартах деятельности, которые проявляются в их поведении и отношениях, а также во взаимных ожиданиях [2].

Важно отметить, что организационная культура вуза по своему содержанию является более сложным конструктом, чем организационная культура любой другой организации. Такой вывод был сделан на основании нескольких причин. Во-первых, был проанализирован контингент сотрудников многих организаций. Дело в том, что любая гражданская организация, которая не имеет никакого отношения к образовательной сфере, включает в свой кадровый состав лишь только сотрудников, в то время как вуз характеризуется сложной и динамичной структурой коллектива, в которую входят, как основные сотрудники, так и студенты, являющиеся носителями организационной культуры, состав которых к тому же ежегодно меняется. Во-вторых, организационная культура вуза включает в себя ряд специфических черт, связанные с особыми задачами и функциями вуза, а также спецификой управления и внутривузовскими отношениями, в частности между преподавателями и студентами [2]. Следовательно, организационная культура вуза включает в себя: 1) организационную культуру руководства университета, специфической чертой которой является презентационность, которая задает вектор управления в вузе, 2) организационную культуру профессорско-преподавательского состава, которая является носителем всей специфики деятельности высшей школы и 3) организационную культуру студенческого сообщества, которая характеризуется своей активностью и динамичностью [3].

Управление организационной культурой высшей школы – это сложный и многоплановый процесс, который зависит от множества факторов, как внешних, так и внутренних, способных оказывать на нее позитивное и негативное влияние [1]. К первым можно отнести: переход на трехуровневую систему образования, который потребовал от университетов существенных изменений в учебно-воспитательном процессе; введение Единого государственного экзамена для выпускников школ также внесло некоторые коррективы в правила поступления в вузы, что в свою очередь отразилось на уровне подготовленности потенциальных абитуриентов; возникающие финансовые проблемы, связанные с недостаточностью обеспечения деятельности вузов, которые в

тоже время требуют от них существенных изменений и динамичного приспособления к меняющимся социально-экономическим условиям и т.д. [4]. Все это и многое другое вносит определенные коррективы в организационную культуру высшей школы, а также в структуру ее управления.

Особый интерес с исследовательской точки зрения для нас представляют факторы внутренней среды вуза, оказывающие влияние на управление организационной культурой. Для того чтобы их определить, нами, в первую очередь, были проанализированы отличительные особенности вуза, которые определяют его специфику деятельности – образовательную. К таким особенностям относятся: 1) многочисленность целей высшей школы, которая связана со сложной системой взаимодействия в ней; 2) многогранность системы управления в вузе; 3) работа с большим объемом обратной связи; 4) инерционность вуза; 5) применение в деятельности высшей школы информационных технологий [5, 6].

Кроме того, важную роль в развитии и управлении организационной культурой вуза играют управленческий (административный) и профессорско-преподавательский кадровые составы. Не зря всем известным политиком времён Советского Союза И. В. Сталиным впервые были произнесены слова «Кадры решают все». И действительно, любая хорошая организация, в частности университет, старается по максимуму использовать все ресурсы и возможности своих сотрудников, создавая для них условия для комфортной работы. Это связано прежде всего с тем, что накопленный в процессе работы потенциал сотрудников в определенный момент может поспособствовать проявлению своевременной и адекватной реакции на возникающие изменения, напрямую касающиеся деятельности вуза, которые появляются из внешней среды.

Так, отечественными исследователями были выявлены некоторые механизмы, которые демонстрируют, насколько потенциал сотрудников, может помочь в управления организационной культурой. Более того, все они в свое время доказали свою эффективность.

Первый механизм называется «механизм участия». Он будет работать только в том случае, если руководство университета будет привлекать некоторые категории сотрудников, а также студентов, для решения ряда вопросов, которые касаются деятельности вуза, безусловно опираясь на их возможности. Некоторые исследования показали, что среди сотрудников вузов коэффициент использования человеческого потенциала составлял лишь 30%. Соответственно, можно предположить, что каких результатов можно достигнуть, если увеличить это показатель.

Второй механизм – «символьное управление». Как правило, его используют для поддержки того, что для вуза важнее всего. Чтобы данный механизм мог работать, такая поддержка должна быть

продемонстрирована, например, путем внесения изменений во внутриорганизационную политику университета.

Третий механизм – «взаимопонимание». Здесь руководитель организации должен постоянно информировать сотрудников о принятом решении. Главный показатель работы этого механизма – это постоянный контакт, т. е. необходимо постоянно объяснять работникам, что от них требуется при решении той или иной задачи. Если кадровый состав понимает, что происходит в вузе и для чего приняты те или иные решения, то растет уровень доверия и соответственно усиливается взаимопонимание и гордость за успехи организации [4].

Важность наличия организационной культуры в вузе довольно сложно переоценить, поскольку она, во-первых, запускает процесс идентификации работников, а также студентов с организацией, тем самым позволяет людям чувствовать себя частью этого коллектива, во-вторых, помогает им адаптироваться к нормам и ценностям университета, а также к новым коллегам, и, в-третьих, формирует их организационное поведение.

Таким образом, организационная культура вуза – это сложное многоуровневое образование, которое имеет специфическую структуру и свойственную только ей систему управления. Все вышеизложенное демонстрирует, что на данный момент времени эта проблема является одной из самых часто изучаемых, поскольку данный феномен оказывает большое воздействие как на отдельного индивида, так и на организацию в целом. Более того, формирование и развитие организационной культуры в высшей школе позволяет не только повысить эффективность деятельности организации, но и сформировать человеческий капитал среди студентов – будущих специалистов.

Список использованной литературы

1. Зарянова А.А., Шендель Т.В. Управление организационной культурой высшего учебного заведения // Архивариус. – 2016. – № 4(8). – С. 105-108.
2. Катанаев И.И., Лига М.Б., Цикалюк Е.В. Организационная культура вуза: методика исследования // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2012. – № 5(84). – С. 93-102.
3. Рыбченко М.Г., Кошевенко С.В. Организационная культура вуза глазами студентов // Современные научные исследования и инновации. – 2013. – № 3(23). – С. 21.
4. Богдан Н.Н., Масилова М.Г., Парфенова И.Ю. Организационная культура: теория, исследования, практика. Владивосток: ВГУЭС, 2014. 228 с.
5. Резник С.Д. Организационная культура российского студенчества в условиях изменений социально-экономической среды. Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2015. 176 с.
6. Сазыкина О.А., Кошев А.Н. Организационная культура регионального вуза: особенности и возможности развития // Известия ПГПУ им. В.Г. Белинского. – 2012. – № 28. – С. 522-527.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ СОТРУДНИКОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ

*Антонова Н.В.,
кандидат психологических наук, доцент
НИУ Высшая Школа Экономики (Москва)*

В статье анализируются факторы психологического благополучия сотрудников в условиях цифровой трансформации организации. Под цифровой трансформацией организации понимается процесс глубоких структурных изменений, затрагивающих все элементы организации, под влиянием внедрения цифровых технологий. Анализируются этапы цифровой трансформации и основные направления исследования ее эффектов в организации. Приводится модель цифровой трансформации в организации. Психологическое благополучие сотрудников рассматривается как предиктор, результат и критерий успешности цифровой трансформации организации.

Ключевые слова: психологическое благополучие, цифровая трансформация организации, факторы психологического благополучия, успешность цифровой трансформации

Публикация подготовлена в ходе проведения исследования (№ проекта 22-00-014) в рамках Программы «Научный фонд Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ)» в 2022 гг.

Быстрое развитие цифровых технологий и внедрение их в организациях коренным образом меняет характер работы сотрудников. С одной стороны, цифровизация приводит к облегчению и упрощению выполнения рутинных функций. С другой – вызывает озабоченность у сотрудников по поводу сохранности своего рабочего места и даже своей профессии. Пандемия COVID-19 ускорила цифровизацию во всех сферах жизни и труда, одновременно выявив проблемные области, связанные со снижением субъективного благополучия сотрудников, повышением тревожности, подавленности и других эмоциональных проблем, которые не могут не сказываться на эффективности труда.

Несмотря на то, что цифровая трансформация является относительно новым явлением, в психологии сложилась уже определенная традиция ее исследований. Особенно много исследований цифровой трансформации и ее влияния на организационные процессы появилось именно в период пандемии 2020 – 2022 годов.

Исследования влияния Интернет на человека, группы и общество в целом начались еще с конца 80-х годов 20 века. Эти исследования были посвящены влиянию Интернет-коммуникации на личность, идентичность, познавательные процессы, особенности общения. В рамках организационной психологии изучалось влияние внедрения цифровых технологий на рабочие места, организационное поведение,

организационную коммуникацию (Huber, 1990; Dewett and Jones, 2001). Эти исследования носили локальный характер (изучалась определенная взаимосвязь). В 2000-е годы возросло количество исследований эффектов цифровизации в различных отраслях: здравоохранении, финансовых, промышленных организациях и т.д. Появилось понимание того факта, что цифровизация затрагивает не только локальный процесс, но и организацию в целом. Исследования цифровой трансформации организаций, как правило, носят междисциплинарный характер, и проводятся в области информатики, менеджмента, социологии, психологии и других наук.

Исследователи цифровой трансформации в организации (Verhoef et al., 2019) выделили три основных ее этапа:

1. «Оцифровка» (digitization) - перевод процессов и систем, таких как бумажные или неаналоговые системы, в цифровые форматы (Tekic, Koroteev, 2019)
2. Цифровизация (digitalization) - дальнейшая интеграция и оптимизация цифровых технологий и ИТ-возможностей для улучшения процессов и повышения ценности существующих операций и услуг (Verhoef et al., 2019).
3. Цифровая трансформация (digital transformation) организации в целом (структуры, бизнес-процессов, коммуникации, культуры) рассматривается как завершающий этап процесса и инициируется обширными цифровыми возможностями (Verhoef et al., 2019). Результат – создание новой модели организации, основанной на другой системе ценностей.

Таким образом, цифровая трансформация организации – это не просто перевод процессов и документов в цифровой формат, это изменение организации в целом, включая ее структуру, ценности и идентичность.

Под цифровой трансформацией мы понимаем процесс, который «нацелен на улучшение объекта путем инициирования значительных изменений его свойств за счет сочетания информационных, вычислительных, коммуникационных и сетевых технологий» (Vial, 2019, стр. 121).

Тогда цифровая трансформация организации — это процесс глубоких структурных изменений, происходящих за счет интеграции множества технологий и коренным образом переопределяющих организационную идентичность и ценности организации (Wessel et al., 2020).

Цифровая трансформация является разновидностью организационных изменений, поэтому ее исследования опираются на традиционные модели организационных изменений, но с акцентом на изменения с использованием цифровых технологий (Vial, 2019; Wessel et al., 2019).

Экономический смысл цифровой трансформации организации состоит в повышении производительности труда и сокращении издержек (Verhoef et al., 2019), что в конечном счете должно привести к увеличению продаж и прибыли. Однако необходимо учитывать также психологическую составляющую цифровой трансформации: при снижении уровня психологического благополучия сотрудников в результате внедрения новых технологий производительность неизбежно будет падать.

Исследователи (Trenerry et al., 2021) проанализировали исследования цифровой трансформации за последние несколько лет, и выделили следующие факторы эффективности цифровой трансформации:

- 1) индивидуальный уровень: принятие технологии; восприятие и отношение к технологиям и цифровой трансформации; навыки и обучение; устойчивость и адаптивность на рабочем месте, благополучие, связанное с работой;
- 2) групповой уровень: командное общение и сотрудничество; отношения на рабочем месте и идентификация команды; способность к адаптации и устойчивость команды;
- 3) организационный уровень: лидерство; человеческие ресурсы; организационный климат и культура.

Психологическое, или субъективное благополучие (subjective well – being, SWB) - термин, используемый для обозначения удовлетворенности жизнью, счастья, наличия положительных эмоций и отсутствия негативных эмоций (Eschleman et al., 2010). В исследованиях показана связь SWB с различными психологическими переменными, такими как удовлетворенность работой, вовлеченность, жизнестойкость. При этом, показано, что SWB имеет сильную связь с удовлетворенностью работой, однако обратная связь значительно слабее (Bowling et al., 2010). Это свидетельствует о том, что SWB является интегральным показателем психологического благополучия человека, при этом повышая вероятность удовлетворенности частными аспектами жизни, например, удовлетворенности работой.

В работе Каасинена и др. (2018) была разработана модель психологического благополучия, связанного с работой (work well-being, WWB) при внедрении цифровых инструментов. В модель входит три группы переменных: 1) предикторы: пользователь, инструменты, цель и задача, окружение, параметры организации; 2) медиаторы: опыт пользователя, принятие технологии, этика внедрения, безопасность технологии, юзабилити; 3) эффекты внедрения – WWB, которое включает в себя: удовлетворенность работой, вовлеченность в работу, и мотивацию к работе. Результатом такого внедрения технологии станет результативность компании: оптимизация бизнес-процессов, продуктивность, качество, а также восприятия организации как желаемого места работы (HR бренд).

Таким образом, психологическое благополучие сотрудников (SWB) можно рассматривать в трех аспектах:

- 1) как **предиктор** успешности цифровой трансформации организации: априорно высокое благополучие сотрудников приводит к более позитивному восприятию ими инноваций, в том числе внедрения цифровых технологий;
- 2) как **результат** успешности цифровой трансформации организации: в результате успешного внедрения цифровых технологий повышается общий уровень психологического благополучия сотрудников;
- 3) как **критерий** успешности цифровой трансформации организации наряду с экономическими критериями. Ситуацию, когда внедрение цифровых технологий приводит к снижению уровня психологического благополучия, нельзя считать успешной.

В результате проведенного анализа мы разработали модель оценки успешности цифровой трансформации в организации с использованием SWB как критерия успешности (рис. 1).

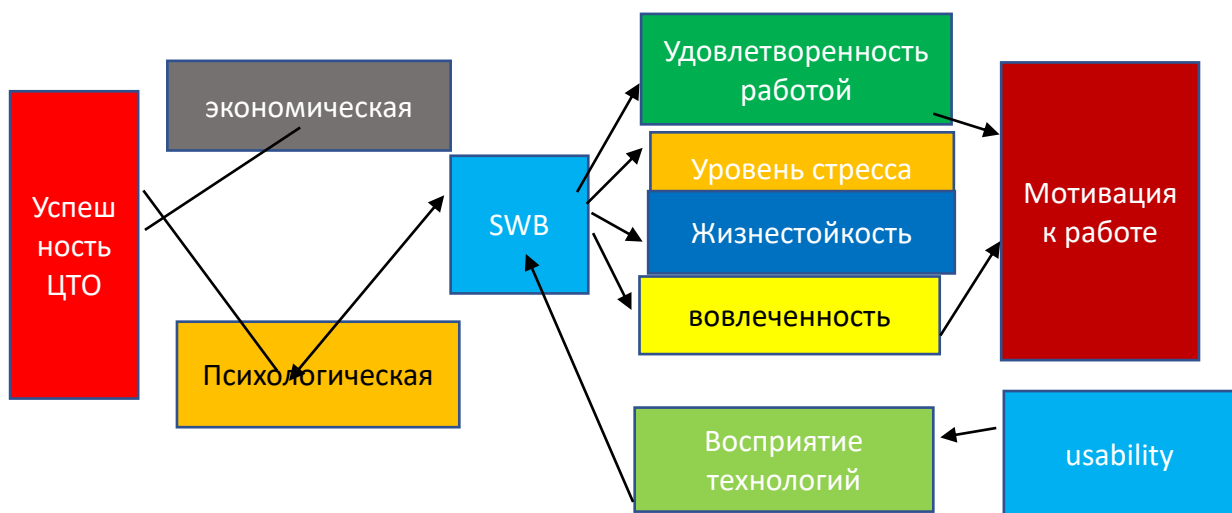


Рис. 1. Модель психологического благополучия сотрудников при цифровой трансформации организации

Разработанная модель может применяться при анализе психологических эффектов цифровой трансформации организации, а также при разработке программы психологического сопровождения процесса цифровой трансформации.

Важно обратить внимание руководителей на необходимость психологической подготовки сотрудников к внедрению цифровой трансформации: более высокий априорный уровень психологического благополучия создает более благоприятные условия для внедрения любых инноваций, в том числе и цифровых.

Список использованной литературы

1. Huber, G. P. A theory of the effects of advanced information technologies on organizational design, intelligence, and decision making. *Academy of Management Review*, 1990. V.15, pp. 47–71. doi: 10.5465/amr.1990.4308227
2. Dewett, T., and Jones, G. R. The role of information technology in the organization: a review, model, and assessment. *Journal of Management*, 2001. V.27, pp. 313–346. doi: 10.1177/014920630102700306
3. Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Qi Dong, J., Fabian, N., et al. Digital transformation: a multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 2019. V.122, pp. 889–901. doi: 10.1016/j.jbusres.2019.09.022
4. Tekic, Z., and Koroteev, D. From disruptively digital to proudly analog: a holistic typology of digital transformation strategies. *Business Horizons*, 2019. V.62, pp. 683–693. doi: 10.1016/j.bushor.2019.07.002
5. Vial, G. Understanding digital transformation: a review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 2019. V.28, pp. 118–144. doi: 10.1016/j.jsis.2019.01.003
6. Wessel, L., Baiyere, A., Ologeanu-Taddei, R., Cha, J., and Blegind Jensen, T. Unpacking the difference between digital transformation and IT-enabled organizational transformation. *Journal of the Association for Information Systems*, 2020. V.22 (1), pp. 102–129.
7. Trenerry B., Chng S., Wang Y., Suhaila Z. S., Lim S. S., Lu H. Y., Oh P. H. Preparing Workplaces for Digital Transformation: An Integrative Review and Framework of Multi-Level Factors. *Frontiers in Psychology*, 2021, V.12, DOI=10.3389/fpsyg.2021.620766
8. Eschleman K.J., Bowling N., Alarcon G.M. A meta-analytic examination of hardiness. *International Journal of Stress Management*, 2010. V.17, pp 277-307. <https://doi.org/10.1037/a0020476>
9. Bowling, N. A., Eschleman, K. J., and Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2010. V.83, pp. 915–934. doi: 10.1348/096317909X478557
10. Kaasinen, E., Liinasuo, M., Schmalfuß, F., Koskinen, H., Aromaa, S., Heikkilä, P., et al. A worker-centric design and evaluation framework for operator 4.0 solutions that support work well-being/ in: *Proceedings of the IFIP Working Conference on Human Work Interaction Design*. Springer, 2018, pp. 263–282. doi: 10.1007/978-3-030-05297-3_18

ИЗУЧЕНИЕ СИЛЬНЫХ СТОРОН ЛИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ЗАРУБЕЖНОЙ ПОЗИТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

Жижина М.В.,

**кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей и социальной
психологии факультета психологии Саратовского национального
исследовательского государственного университета
имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)**

Статья посвящена обзору наиболее известных зарубежных моделей сильных сторон личности, используемых в теории и практике позитивной организационной психологии как науки, акцентирующей внимание на значимости развития позитивных сильных

сторон сотрудника для его психологического благополучия, повышения производительности труда и процветания компании. Целью обзора является привлечение внимания отечественных организационных психологов к изучению концепций сильных сторон личности с целью последующих разработок психологических программ по выявлению и развитию сильных сторон сотрудника.

Ключевые слова: сильные стороны личности, достоинства, добродетели, психологическое благополучие, позитивная организационная психология, организация.

В настоящее время в зарубежной психологической науке большое количество авторов (Э. Андерсон, А. Баккер, М. Бакингом, М. Верком, А. Вуд, Дж. Даттон, Л.Н. Дибри, С.И. Дональдсон, Ф. Дюбрей, Н. Жилле, Д. Клифтон, Л. Кревье-Бро, С. Лави, А. Линли, Х. Литтман-Овадия, Р.Е. МакГрат, У. МакКешен, М. Мильтянико, П. Микелон, Н.Парк, А. Тиболь-Ландри, Р.Т. Пройер, Т. Рашид, В. Рух, М.Селигман, М. Слоун, Д. Фабио, Дж. Форест, К. Ферне, А. Шошани, С. Харцер, и мн. др.) занимаются изучением влияния знаний о сильных сторонах сотрудника на повышение его вовлеченности в работу, увеличение производительности труда, и в целом на профессиональную успешность. Имеющиеся на сегодняшний день концепции сильных сторон личности, разработанные в контексте позитивной психологии, не только постоянно находятся под пристальным вниманием западных исследователей, но и вызывают повышенный интерес со стороны практиков - организационных психологов, директоров по счастью, руководителей, коучей, бизнес-тренеров.

Так, результаты проведенного теоретического анализа зарубежных публикаций позволяют говорить о том, что за последние десять лет, в соответствии с постоянно растущим спросом на эмпирически подтвержденные принципы разработки и проведения психологических мероприятий по развитию сильных сторон сотрудников, наблюдается и стремительный рост количества исследовательских проектов, посвященных данной проблематике.

Концепция сильных сторон в зарубежной практике имеет поистине широкое применение в различных сферах, но при этом, необходимо отметить, что *концепция сильных сторон личности в контексте позитивной организационной психологии находит наиболее вариативное и востребованное применение как в академических, так и деловых кругах.* Как уже было отмечено, за последние годы с увеличивающейся интенсивностью проводятся эмпирические уточняющие исследования на различных выборках, вносящие определенный вклад в развитие уже имеющихся теоретических моделей и дальнейшую эволюцию идей концепции позитивных сильных сторон личности.

Позитивная организационная психология изучает «состояния, процессы, которые возникают и приводят к позитивной динамике, оптимальному функционированию и расширению возможностей и сильных сторон» [7]. В связи с этим позитивная организационная

психология, делает акцент на выявлении индивидуальных и коллективных сильных сторон и анализу того, как эти преимущества способствуют процветанию человека и организации. Более того, тема «позитивных сильных сторон сотрудника» является одной из центральных в исследовательском поле позитивной организационной психологии.

В психологической литературе существует множество определений сильных сторон личности. Например, К. Петерсон и М. Селигман *определяют сильные стороны как маршруты к великим добродетелям* [18]. «Сильные стороны характера — это *положительные черты личности, которые отражают нашу основную идентичность, дают положительные результаты для нас самих и других и способствуют коллективному благу*» [9]. С точки зрения исследователей Р. Бисвас-Динера, К. Петерсона, Н. Райана, человек демонстрирует вариативность, множественность и уникальность в своем профиле сильных сторон характера, что и формирует богатый рисунок его личности. При этом, сильные стороны характера выражаются не изолированно, а в комплексе и по мере усложнения жизненной ситуации, массив выражаемых сильных сторон характера будет возрастать. В частности, Н. Райан [9] в качестве примера приводит две жизненные ситуации, в которых по-разному будут проявляться сильные качества: первая, когда человек, совершает карьерный переход и опирается на множество своих сильных сторон характера; вторая, когда человек, выполняет свою стандартную работу на автопилоте, меньше использует свои сильные стороны характера.

Ретроспективный анализ научной литературы по проблеме сильных сторон личности показывает, что развитие данной области теоретического и практического знания было связано прежде всего тремя с основными моделями, предложенными научными школами, которые взаимно влияют друг на друга и поэтому предлагают сопоставимые, хотя и разные определения, классификации и инструменты измерения для характеристики сил.

Остановимся на рассмотрении (в хронологической последовательности) трех наиболее известных в психологической науке моделях изучения сильных сторон личности.

Первый подход к изучению сильных сторон личности был предложен Институтом Гэллапа. Модель исследовательского центра Гэллапа (Gallup) разработана основателем центра, американским психологом Дональдом Клифтоном в 2001 г. В рамках данной концепции сильная сторона определяется как способность человека последовательно получать близкие к идеальным результаты в определенной сфере деятельности. Согласно мнению Д. Клифтона и Э. Андерсона те из нас, кто плохо осведомлен о своих способностях и при этом ставит перед собой нереально высокие цели, достигает очень немногого. И наоборот, те, кто знают свои лучшие качества и устанавливают планку чуть выше обычного,

преуспевают в своем деле и добиваются многого, поскольку строят жизнь и карьеру, опираясь на свои таланты и достоинства. Наряду с этим, по мнению авторов, знания своих достоинств и умение их применять помогает видеть жизненные перспективы, развивает оптимизм и уверенность в себе, пробуждает энергию и увеличивает жизненные силы, приносит чувство удовлетворения, помогает достигать целей [5].

В процессе развития сильных сторон личности, важным моментом является выявление так называемых *доминирующих талантов*, которые определяются как наиболее естественные для человека модели мышления, чувствования и поведения, которые могут быть использованы им в деятельности с наибольшей отдачей. Таланты, согласно этой концепции, это естественным образом повторяющиеся модели мышления, поведения и чувствования; знания являют собой факты и усвоенные уроки; навыки — это умения, доведенные до автоматизма в результате многократных повторений. В совокупности эти три понятия — *таланты, знания и навыки* — *складываются в сильные стороны личности*. М. Бакингом и Д. Клифтон определяют сильную сторону как близкое к совершенному умение выполнять тот или иной вид деятельности. Примечательно, что авторы предостерегают от того, чтобы «слепо» записываться на курсы по развитию лидерских навыков, ораторского мастерства, эмпатии, или любые другие тренинги в надежде на разительные улучшения и объясняют это тем, что если у человека нет необходимых талантов, то после посещения таких курсов его ожидают незначительные улучшения, так как «большая часть энергии будет расходоваться на исправление ошибок, и только малая толика будет направлена на реальное улучшение» [1, с. 29].

Основная идея концепции заключается в том, что для превращения талантов в сильные стороны, специалисту необходимо прикладывать усилия для их развития и последующего совершенствования, и организация может ему в этом помочь, включая в практику управления персоналом разработанные инструменты. По данным исследования, проведенного Институтом Гэллага, лишь 20% сотрудников компаний занимаются на работе тем, что соответствует сильным сторонам их личности. Следовательно, в организациях существует огромный потенциал роста, который может быть использован не только для повышения производительности, но и для улучшения благополучия сотрудников.

Второй подход, пользующийся не меньшей популярностью в теории и практике позитивной организационной психологии, был предложен также американскими учеными Мартином Селигманом и Кристофером Петерсоном (2004 г.). Авторы разработали концепцию сильных сторон - классификацию достоинств и добродетелей - VIA Inventory of Strengths (VIA-IS) – это психологический инструмент, с помощью которого люди могут идентифицировать свои собственные положительные

сильные стороны и научиться извлекать из них выгоду. Данный опросник состоит из 240 пунктов, который измеряет 24 ключевые сильные стороны человека. Опросник сильных сторон пользуется большой популярностью и востребованностью среди западных позитивных организационных психологов. В контексте концепции М. Селигмана и К. Петерсона сильные стороны объединены в 6 добродетелей: *мудрость и познание* проявляют себя в виде интереса к окружающему миру, любви к познанию, гибкости мышления, изобретательности, интереса к учению, эмоционального интеллекта, умения видеть перспективу; *смелости* соответствует храбрость, упорство, честность, жизненная энергия; *любовь и гуманизм* – о них свидетельствуют доброта, способность любить и быть любимым; *справедливость* выражается в чувстве долга, беспристрастности, лидерских качествах; *умеренность* проявляется как самоконтроль, благоразумие, смирение; *трансцендентность или духовность* выражается в чувстве прекрасного, благодарности, надежде, вере, милосердии, умении прощать, чувстве юмора, увлеченности. Иначе говоря, достоинства — это способы, благодаря которым проявляются наши добродетели (общечеловеческие нравственные ценности). На сайте института исследования сильных сторон характера (VIA® Institute on Character – <http://www.viacharacter.org/www/>) – представлены различные программы онлайн-обучения для специалистов, работающих с персоналом. Все программы объединяет общая цель - развитие навыков использования концепции сильных сторон для повышения уровня психологического благополучия человека. На сайте представлена бесплатная версия психодиагностического опросника VIA Survey of Character Strengths, направленного на изучение представлений респондентов о своих личностных достоинствах. Итоговым результатом прохождения данного опросника будет знание своих сильных сторон, которое, по мнению разработчиков опросника, обеспечивает увеличения счастья и благополучия, нахождение цели и смысла, улучшений взаимоотношений, управление стрессом и достижение целей. Отметим, что за последние 10 лет опубликовано более 700 исследований по классификации VIA; проведено более 15 миллионов опросов (VIA Institute, 2021); резко растет ежегодное использование VIA [9]. В качестве одного из примеров приведем широкомасштабное исследование Р.Э. МакГрата, который воспроизвел и расширил более раннее исследование (Н. Парка, К. Петерсона и М. Селигмана) сильных сторон характера в разных странах. В десятилетнем исследовании Р.Э. МакГрата приняли участие более 1 миллиона взрослых, которые прошли опрос VIA в 75 странах. Результаты свидетельствуют о сильном кросс-культурном сходстве в самооценке респондентами своих сильных сторон характера [13].

Важно заметить, что М. Селигманом и К. Петерсоном были обозначены семь критериев, которым обязательно должна соответствовать каждая личностная черта, имеющая статус силы характера:

- она должна подпадать под общее определение личностных черт, т.е. обнаруживать устойчивость во времени и стабильность по отношению к различным ситуациям;
- она позитивна, т.е. в первую очередь способствует творческой самореализации человека и реализации личностного потенциала, а уже во вторую очередь — избавлению от проблем и нарушений;
- она самоценна вне зависимости от того, используется ли для достижения каких-либо целей. Этим силы характера отличаются от способностей, таких, как интеллект, физическая сила или специфические таланты, которые ценны только если они используются для чего-то. Напротив, сила характера не требует обязательного ее применения или демонстрации: то, что она есть, уже хорошо;
- позитивные ресурсы могут быть развиты каждым человеком, и проявление ценной личностной черты одним человеком не вызывает чувства зависти у другого. Скорее, наоборот: как правило, проявление сил характера вдохновляет, впечатляет и стимулирует других в позитивном направлении;
- в обществе и культуре существуют социальные институты, которые поддерживают проявления силы характера и способствуют ее развитию;
- существуют образцы, примеры проявления черт характера. У испытуемых не вызывает затруднений указание на конкретных людей — носителей добродетелей и черт характера, которые могут служить в этом примером;
- каждая из них обладает цельностью и не сводится к сумме других черт характера. В список не включались те черты, которые можно было представить как сплав двух других, например толерантность, представляющая собой сплав гибкости мышления и непредвзятости.

Третий подход к изучению сильных сторон, был разработан в Центре прикладной позитивной психологии (CAPP) Великобритании, основанном Алексом Линли. Согласно этому подходу (2008 г.), сильные стороны определяются как «уже существующая способность к определенному способу поведения, мышления или ощущения, которая является подлинной и заряжает энергией пользователя и обеспечивает оптимальное функционирование, развитие и производительность» [8].

В основе этой точки зрения лежат пять фундаментальных принципов: 1) подход, основанный на сильных сторонах фокусируется на том, что работает в человеке; 2) сильные стороны - это часть человеческой

натуры, ими обладает каждый; 3) сфера наибольшего потенциала для развития человека заключается в его / ее сильных сторонах; 4) успех достигается путем исправления слабых мест только при максимальном использовании сильных сторон; 5) сосредоточение внимания на сильных сторонах человека - это наименьшее, что можно сделать, чтобы добиться наибольшего изменения [8].

Способность использовать сильные стороны зависит от осознания и использования сильных сторон человека и связана с его социальной средой, ценностями и интересами. Следовательно, сильные стороны имеют большой потенциал для развития человека.

Вместо того, чтобы сосредотачиваться исключительно на выявлении определенных сильных сторон, исследователи САРР создали более динамичную модель сильных сторон, в которой подчеркивается изменяющийся характер сильных сторон. Вместе с тем британские психологи исследовали различные виды не только сильных, и слабых сторон. Исследователи САРР утверждают, что сильные стороны более изменчивы, чем личностные черты, и могут проявляться на протяжении всей жизни в различных ситуациях, с которыми мы сталкиваемся [16]. Предложенная авторами четырехступенчатая модель 4М профиля сильных сторон (marshal, maximizer, moderate, minimizer) включает в себя:

1 компонент - **реализованные сильные стороны** — это личные качества, представляющие нашу самую большую силу. Мы заряжаемся энергией, когда используем их, потому что они помогают нам работать хорошо. Модель предполагает, что люди должны прилагать все усилия для максимального использования этих реализованных сильных сторон, когда это уместно. (Например: «одной из сильных сторон Рэйчел является ” рассказчик”»: она прекрасный рассказчик и использует разные истории, чтобы передать свою мысль и выразить свои ценности»).

2 компонент — **нереализованные сильные стороны, невыраженные слабые стороны и выявленные слабые стороны**. Это личные качества, которые менее заметны. Мы чувствуем себя гораздо лучше, когда используем нереализованные сильные стороны, потому что они поддерживают, вдохновляют и помогают нам достигать наших целей.

3 компонент — **усвоенное поведение**. Приобретенное поведение представляет собой то укоренившееся, что мы усвоили на протяжении нашего жизненного опыта. Хотя оно и ценно, оно не волнует и не вдохновляет нас, и поэтому порой требует корректировки. При привычном поведении мы работаем хорошо, но работа забирает у нас очень много энергии.

4 компонент — **слабые стороны**. Слабости — это наши ограничивающие качества. Наши слабые стороны часто истощают нашу энергию и приводят к некачественной работе. Модель предполагает, что

эффективные люди стараются свести к минимуму свои слабости, чтобы они не имели значения или вызывали меньше беспокойства.

С точки зрения САРР сильные стороны были концептуализированы как «то, что у нас хорошо получается, то, что наполняет человека энергией и как часто мы выполняем эти действия». Эти три центральных элемента этого определения стали критериями в анкете САРР (Профиль сильных сторон) для оценки сильных сторон: **(1) производительность** — насколько хорошо мы что-то делаем; **(2) энергия** — сколько жизненных сил мы извлекаем из нее; и **(3) использование** — как часто мы можем это делать.

Таким образом, Профиль Сильных Сторон оценивает 60 сильных сторон по трем аспектам: *энергии, производительности и использованию*. Основываясь на совокупных оценках человека по этим параметрам, САРР обеспечивает обратную связь, которая определяет реализованные сильные стороны человека, нереализованные сильные стороны, усвоенное поведение и слабые стороны. Заполнение Профиля сильных сторон занимает около 20 минут на сайте www.strengthsprofile.com (данная версия является платной).

Результаты проведенного нами теоретического анализа зарубежных источников показали, что в практике позитивной организационной психологии также широко используется подход к улучшению благополучия, основанный на изучении сильных сторон личности (Strength-based Approach to Enhancing Well-Being), предложенный Уэйном МакКешеном⁵. Этот подход для достижения успеха акцентирует внимание на усилении сильных сторон личности, а не на борьбу со слабостями. Основные положения «Подхода сильных сторон» У. МакКешена заключаются в следующем:

- подход сильных сторон — это философия работы с людьми для достижения изменений;
- это подход к людям, который в первую очередь зависит от позитивного отношения к достоинству людей (возможности, права, уникальность и общность);
- он подчеркивает способность людей быть собственными агентами изменений, создавая условия, которые позволяют им контролировать и направлять процессы изменений, в которых они участвуют;
- он создает условия, которые позволяют людям идентифицировать, ценить и мобилизовать свои сильные стороны и возможности в процессе изменений;

⁵ Отметим, что изучение данного подхода входит в большинство зарубежных университетских программ.

- он предоставляет и мобилизует ресурсы таким образом, чтобы дополнить существующие сильные стороны и ресурсы людей, а не компенсировать воспринимаемый дефицит;
- он признает и устраняет дисбаланс власти между людьми, работающими в сфере человеческих услуг, и теми, с кем они работают.
- он направлен на выявление и устранение социальных, личных, культурных и структурных ограничений для роста и самоопределения людей;
- он признает и рассматривает динамику власти, культуры и структуры в организациях, которые соответствуют социально-справедливой практике [12].

Общей консолидирующей идеей всех рассмотренных подходов к изучению сильных сторон личности, безусловно, является фокусировка внимания на развитии имеющихся позитивных сильных сторон, на том, что хорошо получается у человека, а не на том, что плохо. Именно такая позитивная «линза» анализа способностей человека позволяет раскрыть в человеке потенциальные возможности и привести его к психологическому благополучию, процветанию и реализации лучшей версии себя. Между тем, как показывает практика, в настоящее время, несмотря на существенные продвижения идей позитивной психологии в академических и деловых кругах, сохраняется тенденция на сосредоточении внимания на том, что нужно исправить, изменить, т.е. на тех аспектах, которые отнюдь не являются вдохновляющими и заряжающими человека энергией.

Так, команда канадских исследователей М. Мильянико, П. Микелон, В. Дюбрель, А. Баккер в своей статье [14], посвященной анализу использования сильных сторон на рабочем месте, совершенно справедливо пишут о том, что многие организации и сегодня все еще культивируют так называемую *культуру дефицита позитива*. Иначе говоря, большинство организаций воспринимают сильные стороны сотрудников как должное и вместо этого делают упор на *минимизацию слабых мест*. «Менеджеры, - пишут авторы, - как правило, выявляют дефицит и затем стремятся справиться с ним, пытаясь исправить дисфункциональные навыки, способности, отношения или поведение сотрудников с помощью обучения, обратной связи и коучинга. Хотя такой подход потенциально может помочь сотрудникам улучшить навыки и производительность, но он может деморализовать и, следовательно, быть менее эффективным, чем сосредоточение внимания на индивидуальных сильных сторонах [14]. Более того, изучение недостатков и дисфункций, по мнению А. Баккера, М. Веркома, М. Букингема, Д. О. Клифтона, Дж. К. Хартера, Л. Робертса, не может выявить уникальные возможности сильных сторон, поэтому фактически, лучшая возможность для индивидуального развития заключается в инвестировании сильных сторон людей, а не в устранении

их слабых сторон и недостатков. Другими словами, минимизация слабых мест сотрудника может предотвратить неудачи, но не может вдохновить на достижение совершенства [13], [14], [17].

При рассмотрении темы сильных сторон человека в организационном контексте, нельзя не остановиться на понятии «*позитивный психологический капитал или PsyCap*», введенном еще в 2002 г. Ф. Лютенсом, поскольку содержание данного понятия адресует нас непосредственно к важности изучения сильных сторон сотрудника. Согласно определению автора, «позитивный психологический капитал» означает «положительное организационное поведение, ориентированное на состояние, направленное на повышение производительности: изучение и применение позитивно ориентированных сильных сторон человеческих ресурсов и психологических возможностей, которые можно измерить и применить для повышения производительности на рабочем месте» [11]. Другими словами, важным моментом PsyCap как новой формы психологического капитала является фокусировка на потенциальных возможностях сотрудника, на том, кем человек может стать. Неслучайно PsyCap служит важным прогностическим показателем как производительности, так и уровня благополучия человека в условиях высокого стресса.

Особое место в позитивном организационном дискурсе у западных исследователей занимает тема, *посвященная изучению взаимосвязи сильных сторон и психологического благополучия личности*, поскольку психологическое благополучие сотрудника непосредственно связано с функционированием познавательных процессов и эмоционально-волевой сферы личности. Результаты многочисленных исследований (Э.Л. Деци, С. Любомирски, М.Л. Мартинес-Марти, Н. Парк, К. Петерсон, Р.Т. Проьер, В. Рух, М. Селигмана, С. Харцер, Р.М. Райан и мн. др.) показывают общую положительную связь между сильными сторонами характера и психологическим благополучием, причем некоторые из сильных сторон оказывают различное по силе влияние. Идея о том, что уровень субъективного или психологического благополучия связан с наличием у человека тех или иных сильных сторон характера (позитивных ресурсов личности), находит обоснование и в эмпирическом подтверждении ряда теорий (К. Пейдж, Д. Вэлла-Бродрик, 2013 г.). Психологическое благополучие сотрудника оценивается авторами в качестве важного условия поддержания устойчивой производительности труда, фактора осознания сотрудником своих способностей и видения траектории своего профессионального развития.

В частности, в серии исследований французских авторов Ф. Дюбреля, Ж. Фореста, Н. Жилия, К. Ферне, А. Лэндри, Л. Кревьера-Бро, С. Жируара, была установлена эффективность позитивного вмешательства, основанного на развитии сильных сторон сотрудника. Результаты

исследований данных авторов показали, что знания участников исследования о своих сильных сторонах значительно улучшали психологическое самочувствие, способствовали повышению уровня производительности, жизнеспособности и концентрации внимания сотрудников на выполняемой деятельности [6].

А. Шошани и М. Слоун [19] отмечают, что активное использование своих сильных сторон может быть рассмотрено в качестве способа наладить *контакт со своими позитивными чувствами и эмоциями*. В частности, исследования показывают, что подход, основанный на сильных сторонах, может предложить действенную альтернативу традиционным психологическим методам лечения при работе с экстремальным стрессом (снижая количество негативных мыслей и переживаний). Так, по данным А. Шошани и М. Слоун (2016 г.), Б. Фредриксон (2017 г.) личные сильные стороны обладают потенциалом улучшения эмоциональных состояний, помогают преодолеть кризис, позволяют человеку почувствовать себя более энергичным и позитивным. Сильные стороны приводят к более позитивным эмоциям, вовлеченности, значению, достижениям и лучшим отношениям (М. Селигман, 2011, Б. Фредриксон, 2014, 2017), а также способствуют субъективному благополучию, психическому и физическому здоровью и удовлетворенности жизнью (К. Петерсон, М. Селигман, Н. Парк, 2011; Р.П. Дуглас и Р.Д. Даффи, 2014). Исследование М.Л. Мартинес-Марти (2014 г.) выявило связь таких сильных сторон характера, как надежда, любовь, социальный интеллект и настойчивость с удовлетворенностью жизнью и психологическим благополучием. Созвучные результаты были получены в исследованиях А. Вуда, А. Линли, К. Проктора, Э. Цукаяма и др., так было установлено, что использование такой сильной стороны характера как надежда положительно коррелирует: с самооценкой; с жизненной силой (Л.Н. Дибри, 2014); с умением расслабляться, развлекаться, оптимистически мыслить (Б. Фредриксон, 2003, 2017).

Кроме того, исследователями установлено, что лучшее понимание сильных сторон полезно не только для самого сотрудника, но и для организаций, поскольку существует положительное влияние психологического благополучия сотрудников на их производительность труда [4], [6], [10]. Так, по данным В. Веркома [2], сотрудники, которых поощряли использовать свои сильные стороны на работе, справлялись с рабочей нагрузкой более эффективно, демонстрируя более низкий уровень прогулов. Таким образом, организации, которые полагаются на сильные стороны сотрудников, видят повышение производительности труда, продаж и увеличения прибыли, в то же время увеличение удовлетворенности сотрудниками своей работой повышает уровень осмысленности деятельности и степень приверженности сотрудника организации (С. Харцер и В. Рух, 2012, 2013). По мнению А. Мэтью Вуда, А. Линли, Дж. Малтби, Т. Б. Кашдана, разработка программ развития

сильных сторон личности, как основы улучшения психологического благополучия сотрудников, может опираться в перспективе на развитие организационных программ вмешательств, направленных на улучшение профессионального благополучия сотрудников.

Наряду с этим, многие зарубежные авторы акцентируют позитивную роль использования сильных сторон и в процессе отбора персонала, поскольку данная практика позволяет человеку занять должность в соответствии своим сильным сторонам личности, что в последствии повышает вовлеченность, открывает человеку возможности для профессионального роста, самореализации, и ведет к увеличению прибыли организации. Соответственно, исследователи уделяют большое внимание в своих работах и теме интеграции новых сотрудников, выявлению и развитию у них сильных сторон. Так, например, М. Бакингом и Д. Клифтон считают, что появление в команде нового сотрудника должно начинаться с обсуждения сильных сторон. «Форма обсуждения зависит от стиля руководства конкретного менеджера, но оно должно в обязательном порядке охватывать следующие вопросы: каковы самые сильные стороны этого сотрудника? Как они влияют на эффективность работы? Какой стиль работы формируют? Какими навыками ему нужно овладеть и какой опыт получить, чтобы превратить имеющиеся таланты в настоящие сильные стороны? Какой стиль руководства он предпочитает? Как звучала самая лучшая похвала, которую он получал? Будет ли он делиться с менеджером своими ощущениями, или тому придется спрашивать самому? Он очень независимый человек или предпочитает регулярные проверки со стороны начальства? И т.д.» [1, с. 35].

По мнению авторов, в ходе обсуждения сильных сторон могут затрагиваться и другие темы, например личная жизнь сотрудника, его профессиональные цели, но четыре перечисленных вопроса должны составлять основу диалога.

В заключение отметим, что зарубежные авторы уделяют большое внимание изучению психологических методов и техник раскрытия, усиления (развития) позитивно ориентированных сильных сторон и способностей сотрудников в компаниях, как с целью повышения производительности на рабочем месте, так и для процветания самого сотрудника. С уверенностью можно сказать, что изучение позитивных интервенций (вмешательств) в практику организаций находится в авангарде интересов как исследователей, так и практиков. О возрастающей популярности красноречиво свидетельствует все возрастающее количество исследований и публикаций, посвященных психологическим программам развития сильных сторон личности. Большой интерес к проблеме сильных сторон личности у западных психологов связан в первую очередь с запросами самих организаций, с заинтересованностью внедрения

результатов исследований в ежедневную практику работы сотрудников, что заслуживает внимания и отечественных организационных психологов, видящих перспективу в изучении концепций сильных сторон личности с целью последующих разработок психологических программ по выявлению, инвентаризации и развитию сильных сторон сотрудников организаций.

Рассмотренные нами три модели сильных сторон являются базисом, отправной точкой проведения современных теоретико-прикладных психологических зарубежных исследований в организационном контексте. В последующих публикациях планируется представить результаты анализа современных эмпирических исследований проблемы сильных сторон личности в зарубежной позитивной организационной психологии, вместе с этим также будет представлена панорама имеющихся психологических программ по выявлению и развитию сильных сторон личности.

Список использованной литературы

1. Бакингом М. Добейся максимума: Сильные стороны сотрудников на службе бизнеса / Маркус Бакингом, Дональд Клифтон; Пер. с англ. — М.: Альпина Паблишерз, 2010. — 240 с.
2. Bakker A. B., Woerkom M. (2017). Strengths Use in Organizations: A Positive Approach of Occupational Health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*. 59. 10.1037/cap0000120
3. Bhatnagar, Vikas. (2020). Conceptualizing employee strengths at work and scale development. *Management Research Review*. ahead-of-print. 10.1108/MRR-08-2019-0367.
4. Cameron Kim & Dutton Jane & Quinn, Robert & Bernstein, Susan. (2021). POSITIVE ORGANIZATIONAL SCHOLARSHIP: MEET THE MOVEMENT.
5. D. Clifton, E. Anderson «*StrengthsQuest: Discover and Develop your Strengths in Academics, Career and Beyond*». Washington, DC: The Gallup Organization, 2002.
6. Dubreuil Philippe & Forest, Jacques & Gillet, Nicolas & Fernet, Claude & Landry, Anaïs & Crevier-Braud, Laurence & Girouard, Sarah. (2016). Facilitating well-being and Performance through the Development of Strengths at Work: Results from an Intervention Program. *International Journal of Applied Positive Psychology*. 1. 10.1007/s41042-016-0001-8.
7. Dutton J.E. (2010). Interview on positive organizational scholarship by Mia Yan and Evelyn Micelotta. Academy of Management, Organization, Management, and Theory Division website: <http://omtweb.org>.
8. Linley, A. (2008). *Average to A+: Realising strengths in yourself and others*. Coventry, UK: CAPP Press.
9. Littman-Ovadia, H., & Niemiec, R. M. (2017). Meaning, mindfulness, and character strengths. In P. Russo-Netzer, S. E. Schulenberg, & A. Batthyany (Eds.), *To Thrive, to Cope, to Understand: Meaning in positive and existential psychology* (pp. 383–406). New York: Springer.
10. Liu, D., Zhang, S., Wang, L., & Lee, T. W. (2011). The effects of autonomy and empowerment on employee turnover: Test of a multilevel model in teams. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1305–1316. doi: 10.1037/a0024518
11. Luthans Fred. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*. 16. 57-72. 10.5465/AME.2002.6640181.

12. McCashen W. (2005) *The Strengths Approach: A Strengths-based Resource for Sharing Power and Creating Change*. St Luke's Innovative Resources, 193p.
13. McGrath, Robert. (2014). Character strengths in 75 nations: An update. *The Journal of Positive Psychology*. 10. 41-52. 10.1080/17439760.2014.888580.
14. Miglianico Marine & Dubreuil Philippe & Miquelon Paule & Bakker, Arnold & Martin-Krumm, Charles. (2020). Strength Use in the Workplace: A Literature Review. *Journal of Happiness Studies*. 21. 10.1007/s10902-019-00095-w.
15. Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 603–619. <https://doi.org/10.1521/jscp.23.5.603.50748>
16. Peter G. Northouse. *Introduction to Leadership Concepts and Practice*, Fourth Edition [READ] *Introduction to Leadership Concepts and Practice* ^DOWNLOAD E.B.O.O.K.# (yumpu.com)
17. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16 (1), 57-72.
18. Seligman M.E.P., Park N., Peterson C. The Values in Action (VIA) Classification of Character Strengths // *Ricerche di Psicologia*. 2004. Vol. 27. N 1. P. 63-78.
19. Shoshani Anat & Slone, Michelle. (2017). Positive Education for Young Children: Effects of a Positive Psychology Intervention for Preschool Children on Subjective Well Being and Learning Behaviors. *Frontiers in Psychology*. 8. 10.3389/fpsyg.2017.01866.

СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ С РАЗНОЙ ВОВЛЕЧЕННОСТЬЮ В ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ

*Заладина А.С.,
старший преподаватель Национального исследовательского
Нижегородского государственного университета им. Н.И.
Лобачевского (Нижний Новгород)*

Представлены результаты исследования психологической детерминации субъективного благополучия в профессиональной деятельности в условиях организационных изменений инновационной направленности. Выявлено, что работник субъективно благополучен в трудовой деятельности, когда она соответствует его ценностям и убеждениям. Соответствие индивидуальных организационно-культурных ценностей сотрудника организационным ценностям является значимым фактором, положительно влияющим на субъективное благополучие в трудовой деятельности.

Ключевые слова: субъективное благополучие, организационная культура, организационные изменения, принятие изменений, ценности, организационное развитие.

В основе жизнеспособности персонала лежит способность действовать в профессиональном поле на основе внутренних смысловых ориентаций. Это позволяет сохранять психологическую стабильность и эффективность в инновационных условиях труда.

Одним из значимых психологических факторов жизнеспособности персонала является субъективное благополучие в трудовой деятельности. Оно служит психологическим регулятором вовлечённости сотрудников в работу и условием эффективности в инновационной парадигме труда. Субъективное благополучие определяется как индивидуальная оценка качества жизни [1], как «когнитивная и эмоциональная оценка человеком его или её жизни» [2].

Согласно Снайдеру, субъективное благополучие проявляется в физическом самочувствии, уровне стресса, степени усталости, возрастном самовосприятии и социально-психологическом самочувствии в коллективе [3]. Данные индикаторы и легли в основу нашего исследования.

Эмпирическая база исследования включает в себя два производственных предприятия и два медицинских учреждения. Общее количество участников исследования составило 665 человек (врачи и инженеры). Методики исследования: авторская анкета для самооценки «Субъективное благополучие в профессиональной сфере»; методика диагностики организационной культуры К. Камерона и Р. Куина (OCAI); методика "Кто я?" М. Куна и Т. МакПартленда; шкала психологического дистресса Кесслера / Kessler Psychological Distress Scale.

На момент проведения исследования руководство всех организаций направляло усилия в сторону усиления инновационных технологий. Т.е. это были не стабильные условия, а достаточно напряженные для всех сотрудников. Однако, организационно-культурные ценности, как видно из результатов исследования, накладывают свой отпечаток на то, как для работников проходили эти преобразования.

В результате исследования организации были объединены в две группы, условно названные как «инновационные», в которые попали компании с выраженным адхократическим типом организационной культуры, и «ординарные» – для которых характерно преобладание иерархического и кланового компонентов организационной культуры.

В исследованиях последних лет также показано, что организационные условия, соответствующие адхократическому типу организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну, оказывают благоприятное воздействие на психологическую жизнеспособность персонала [4].

Выявлено, что организационная культура является значимым фактором, влияющим на субъективное благополучие в трудовой деятельности. Преобладание адхократического типа организационной культуры положительно влияет на субъективное благополучие в трудовой деятельности, а иерархический и клановый типы, напротив, являются причиной субъективного неблагополучия в трудовой деятельности.

Отсутствие соответствия индивидуальных организационно-культурных ценностей сотрудника реализуемым в организации

инновационным изменениям порождает риск развития конфликта между сотрудником и руководством, а также осознания работником собственной неконкурентоспособности в условиях современной рыночно-инновационной экономики. Это существенно снижает уровень субъективного благополучия в трудовой деятельности.

Субъективное благополучие в трудовой деятельности, как и субъективное желание работать в инновационных условиях организационной культуры, вопреки существующим гендерным и возрастным стереотипам, не зависят от пола и возраста.

Сотрудники, находящиеся в одной половозрастной группе, но работающие в различных организационно-культурных условиях, существенно различаются как по показателям субъективного благополучия в трудовой деятельности, так и по субъективному желанию работать в условиях преобладания инновационных ценностей.

Следствием субъективного благополучия в трудовой деятельности является повышение уровня трудовой вовлечённости. У сотрудников с высоким уровнем субъективного благополучия в трудовой деятельности более выражена как актуальная профессионально-ролевая самоидентификация, так и готовность продолжать профессионально-ролевое развитие в отдалённой перспективе.

Список использованной литературы

- 1.Proctor C. (2014) Subjective Well-Being (SWB). In: Michalos A.C. (eds) Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research. Springer, Dordrecht: 6437-6441.
- 2.Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S.J. Lopez (Eds.), Handbook of positive psychology (pp. 63–73). New York: Oxford University Press.
- 3.Snyder C.R., Lopez J., Pedrotti J.T. Positive Psychology. The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths. 2nd ed. Calif: SAGE, 2011. 588 p.
- 4.Захарова Л.Н., Саралиева З.Х., Заладина А.С. Усталость как показатель социально-психологического возраста персонала // Системная психология и социология. М., 2019. № 2. С. 36-52.

ЭВОЛЮЦИОННЫЙ ПОДХОД К СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ ПРЕСТУПНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ПРОБЛЕМЫ

*Киселев К.А.,
ассистент кафедры общей и социальной психологии, психолог
лаборатории юридической психологии Саратовского национального
исследовательского государственного университета
имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)*

В статье представлены результаты литературного обзора современных концепций эволюционной психологии относительно приобщения к криминальному поведению и криминализации личности в организациях. Рассмотрены гендерные отличия в криминальном поведении личности.

Ключевые слова: эволюционная психология, эволюционный подход, криминализация личности, преступность в организациях, социально-психологические причины преступности.

Целью данной работы является обобщение современных взглядов зарубежных исследователей в области эволюционной психологии на социально-психологическую проблему криминализации личности в организациях.

Применение рациональной теории выбора для объяснения криминального поведения в настоящее время отходит на задний план [1]. V.Masoumi и его коллеги отмечают, что так называемый «экономический человек»⁶ как научный концепт не подходит для понимания процесса принятия решения, ведущего к совершению преступления. По мнению авторов, когнитивная система личности не может оценить затраты и выгоды поведения перед совершением преступления. В противоположном аспекте так называемая «адаптивная рациональность» может объяснить психологические механизмы, связанные с непредумышленными преступлениями, и роль данных механизмов в принятии преступных решений [1]. Указанная адаптивная рациональность как явление «предполагает следование определенным образцам поведения, которые доступны и понятны для индивидов», в то время, как выбор поведения зависит «от существующих институтов, определяющих возможности и особенности получения и интерпретации информации; в сложных адаптивных системах (причем выбор зависит от конкретного отдельного случая, особенности ситуации). Сама социальная (институционализируемая) реальность является результатом адаптации индивидов к изменяющимся условиям принятия решений» [3]. Таким образом, приспособительные (эволюционные) механизмы играют большую роль в социальном поведении. Эволюционная психология, как объяснительная концепция, берет свое начало из теории эволюции Ч. Дарвина и пытается трактовать те или формы активности личности в интеракционистском ключе.

Эволюционная психология исходит из следующих положений: а) человеческая природа состоит из специфических для конкретной области эволюции психологических механизмов; б) психологический механизм - это процедура обработки информации или «правило принятия решения», которым эволюция, путем естественного и полового отбора,

⁶ Прим: «экономический человек» - представление о человеке как о рациональном субъекте, конструирующим свою активность и замыслы в соответствии с принципом наибольшей выгоды [2]

наделила человека для решения адаптивной проблемы (проблемы выживания или воспроизводства); в) эволюционировавшие психологические механизмы порождают формы эмоционального реагирования (в том числе агрессивного), ценности и предпочтения (как просоциальные, так и криминальные), которые субъекты затем реализуют в рамках своих ограничений; г) эволюционировавшие психологические механизмы в основном действуют бессознательно, однако индивиды способны осознавать порождаемые ими потребности ценности, предпочтениях и эмоции; д) люди, обладающие определенными психологическими механизмами, живут дольше (потому что психологические механизмы помогают им выжить) и размножаются успешнее (потому что психологические механизмы помогают им найти и сохранить пару) [4]; е) все человеческое поведение, в том числе криминальное, является продуктом психологических механизмов (заложенных в мозге) в сочетании с факторами окружающей среды, которые активируют их или препятствуют их активации [5].

Так, экономические преступления связываются сторонниками эволюционного подхода с потребностью в приобретении материальных ресурсов максимально легким путем [6] для повышения своего социального статуса и повышения вероятности своей репродуктивной успешности [4]. Хотя криминальное поведение является неадаптивной стратегией в современном обществе, первоначально механизмы, лежащие в его основе, соответствовали требованиям приспособления к окружающей среде. Поведение само по себе не связано напрямую с эволюцией, однако с ней связаны определенные предрасположенности к тем или иным формам активности, врожденные черты (эгоизм, склонность к обману) и т.д. В то же время в соответствии с гипотезой группового отбора людям в процессе эволюции помогало выжить альтруистическое поведение. И именно конкуренция за ограниченные ресурсы среди членов общества, в котором принят альтруизм, порождает нишу для отдельных девиантов, склонных к обману как способу достижения своих целей (т.н. «социальных паразитов») путем получения выгоды от других без предоставления чего-либо в качестве равноценного обмена впоследствии. Исходя из данного понимания проблемы, криминальное поведение (на примере отмеченного здесь мошенничества) является нормальным, хоть не нормативным явлением в человеческом обществе и заложено в людях изначально в связи с необходимостью приспособливаться, однако данную деструктивную стратегию принимают далеко не все индивиды [7]. Стоит отметить, что «беловоротничковая» преступность как разновидность правонарушений в организациях часто противопоставляется остальным видам криминальной деятельности (грабеж, разбой и т.д.): в первом случае главными акторами выступают мужчины, старше по возрасту и имеющие более высокий социально-экономический статус, чем во втором случае [8].

Эволюционно-психологический взгляд на преступность постулирует, что ключевые психологические механизмы возникли раньше, чем неформальные нормы, запрещающие преступления [4], в то же время социум для своего выживания конструировал иные стратегии адаптации, позволявшие противостоять криминальному поведению, в результате чего шла коэволюционная «гонка вооружений» между теми, кто избирал эксплуататорский стиль поведения, и теми, кто предпочитал просоциальное взаимодействие [5]. Сама система реагирования на аморальное поведение во многом имеет эволюционный характер. Данная система представляет собой ментальные конструкции, сформированные обществом, которые коренятся в моральных побуждениях личности о нормативном и девиантном поведении [9]. То, что оценивается социумом как преступное поведение, представляет собой сложное взаимодействие между эволюционными и/или историческими предрасположенностями и более современными общественными нормами и ценностями [10].

А. Walsh и С. Jorgensen отмечают, что те черты личности, которые ведут к криминальному поведению у преступников (избегание страданий, потребность в ресурсах и удовольствии) также имеются у просоциальных индивидов, однако у преступников переход от просоциальной формы поведения к криминальной осуществляется легче по целому ряду причин, таких как низкий уровень самоконтроля, эмпатии и страха и/или высокий уровень агрессивности, жестокости и корысти. Таким образом, врожденными являются общие черты поведения, а не конкретно криминальные. [11]. Эти черты могут привести к определенным стратегиям поведения, которые могут быть про- или антисоциальными в зависимости от того, как они были сформированы в прошлом под влиянием сигналов в окружающей среде [12].

Значимым в эволюционном подходе является и гендерный аспект женской преступности в организациях. Как отмечает А. Campbell, установлено, что мужчины принимают более рискованные решения, чем женщины в то время, как женщины проявляют более высокий самоконтроль и чаще страдают от специфических фобий и генерализованной тревоги. Женщины испытывают страх на более низком пороге, чем мужчины, и соответственно сдерживают рискованное поведение. Мужчины в большей степени отличаются импульсивностью, стремлением к риску, ориентацией на настоящее, вспыльчивостью и другими эволюционно выработанными характеристиками. Исходя из данных факторов, мужчины в большей степени склонны совершать преступления, идти на риск, в том числе необдуманный и совершать насильственные экономические преступления исходя из потребности в приобретении максимального количества ресурсов для повышения социального статуса. Причем сам акт преступления также является у

мужчин актом доминирования над жертвой, в то время как целью женщин является не статус, а ресурсы как таковые [13].

В то же время женщины в большей степени предпочитают избегать опасности разоблачения. Женское приобщение к криминальной деятельности в большей степени связано с приобретением жизненно важных ресурсов и отсутствием экономической поддержки, причем они предпочитают безличные (не связанными с прямым конфликтом с другими людьми) формы криминальной деятельности. Именно в таких преступлениях, как хищение, растрата и мошенничество, женщины начинают приближаться к показателям мужчин по числу зарегистрированных случаев [13]. Кроме того, эволюционное давление (критическая важность материнского выживания для репродуктивного успеха самок) привело к тому, что при одинаковом уровне объективной физической опасности у женщин снижен порог страха по сравнению с мужчинами. Эта адаптация препятствует вовлечению женщин в преступность, делает их более склонными к имущественным, а не насильственным преступлениям [13; 14]. М. Вакер в своей работе 2021 года подчеркивает, что агрессивные криминальные действия, совершаемые женщинами, чаще всего принимают форму реляционной агрессии, например, клевета и оскорбления в попытке испортить чужую репутацию [15].

В целом в рамках организационной структуры образ криминального поведения преступника в концепции эволюционной психологии выглядит следующим образом. Потребности в ресурсах, повышении своего социального статуса (способствующего выживанию и продолжению рода) сталкиваются с воспитанием, интернализированными нормами субъекта, текущей ситуацией в стране (например, наличие аномии) в конгломерате с индивидуально-личностными установками индивида и его готовности принимать ту или стратегию приобретения ресурсов (индивидуальная, кооперативная, эксплуататорская). Выбор зависит от ряда факторов. Сюда включается соотношение оцениваемых затрат и выгод – успеха или возможного наказания, способного повлиять на последующие адаптивные функции самого индивида, его включенность в общество (а, следовательно, что не осознается - шанс на репродуктивный успех), воспринимаемый уровень конкуренции, принятие альтруистической модели поведения или готовности использовать принятый в обществе альтруизм в своих противоправных целях (совершать мошеннические действия против своей организации и ее клиентов).

Таким образом, исходя из эволюционного подхода, у людей имеются определенные неосознаваемые психологические механизмы (сформированные средой на филогенетическом и онтогенетическом уровнях), побуждающие их к действию. Среда активизирует данные

механизмы. В то же время индивид способен в той или иной степени осознавать ценности и нормы и выбирать сами стратегии поведения: эксплуататорские (криминальное поведение), просоциальные или индивидуальные [16].

Как отмечает ряд исследователей, психопрофилактика преступлений в организации будет связана с тем, чтобы, основываясь на понимании ряда врожденных тенденций реагирования, *прививать* просоциальные модели конкуренции, получения ресурсов, «медленные модели жизненных сценариев» [17], поощряя определенные заложенные алгоритмы и потребности поведения в нормативном варианте его исполнения. Также значимым является целенаправленное воздействие на нормы и практики культурных ценностей посредством изменения в законах и социальных институтах, правилах поведения в организациях с целью уменьшения социального разрыва и чувства несправедливости [18]. Эволюционный подход имеет большую предсказательную ценность, так как позволяет рассмотреть преступность в ее адаптивном значении и выявить те признаки и условия, при которых может возникнуть ее рост [19].

Список использованной литературы

- 1.Masoumi V., Razavifard B., Hosseinsabet F., Gholamidoon H. Explanation of expressive crimes in terms of evolutionary psychology and rational choice theory // Criminal law and Criminology Studies. 2021. Vol. 51. Iss. 1. P. 50-21.
- 2.Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.. Современный экономический словарь.2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М. 1999. 479 с.
- 3.Вольчик В. В., Зотова Т. А. Адаптивная рациональность и экономическое поведение в эволюционном контексте // Пространство экономики. 2011. №4.
- 4.Kanazawa S. Evolutionary Psychology and Crime // Biosocial criminology: new directions in theory and research / edited by A. Walsh, Beaver K.M. NY: Taylor & Francis, 2009. 304 p. P. 90-110.
- 5.Buss D.M. The Evolutionary Psychology of Crime // Journal of Theoretical and Philosophical criminology Commentary Special edition. 2012. Vol. 1. Iss. 1. P. 90-98.
- 6.Киселёв К.А. Объяснение причин криминального поведения: эволюционный подход // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2013. №3-1.С. 50-54 .
- 7.Walsh A. Evolutionary Psychology and Criminal Behavior // Missing the Revolution Darwinism for Social Scientists // Edited by Jerome H. Barkow. 2006. Oxford : Oxford University Press, 2006. P. 225-268
- 8.DeLisi M., & Vaughn M. G. Correlates of crime // The handbook of criminological theory / Editor: A. R. Piquero. Chichester, UK: John Wiley and Sons. 2016. pp. 18–36.
- 9.Brazil K.J., Book A.S., Volk A.A. Evolutionary Forensic Psychology // Encyclopedia of Evolutionary Psychological Science / Editors: Shackelford T.K., Weekes-Shackelford V.A. Springer, Cham. 2021. 8679 p.
- 10.Pinker S. The better angels of our nature: Why violence has declined. Toronto: Penguin Group. 2012. 168 p.

11. Walsh A., Jorgensen C. Evolutionary Theory and Criminology // The Oxford Handbook of Evolution, Biology, and Society / edited by R.L. Hopcroft. Oxford: Oxford University Press, 2018. pp. 517- 542.
12. Wiebe R. Integrating criminology through adaptive strategy and life history theory. // Journal of Contemporary Criminal Justice. 2012. Vol. 28. P. 346-365.
13. Campbell A. Gender and Crime: An Evolutionary Perspective // Biosocial criminology: new directions in theory and research / edited by A. Walsh, Beaver K.M. NY: Taylor & Francis, 2009. 304 p. P. 117-136.
14. Campbell A., Muncer S., Bibel D. Women and crime An evolutionary approach // Henry S., Beaver K.M., Walsh A. / Biosocial Theories of Crime. London: Routledge, 2010. 522 p.
15. Baker M. Evolutionary Social Psychology // The SAGE Handbook of Evolutionary Psychology / Edited by T.K. Shackelford. London: SAGE Publications Ltd, 2021. 532 p. P. 3-2.
16. Confer J. C, Easton J. A., Fleischman D. S, Goetz C. D., Lewis D. M., Perilloux C., Buss D. M. Evolutionary Psychology. Controversies, Questions, Prospects and Limitations // American Psychologist. 2010. February-March. P. 110-126.
17. Figueredo A.J., Gladden P.R., Hohman Z. The Evolutionary Psychology of Criminal Behaviour // Applied Evolutionary Psychology / Editors: S. C. Roberts. Oxford: Oxford University Press. 2012. 448 p.
18. Durrant R. Evolutionary approaches to understanding crime: explaining the gender gap in offending // Psychology, Crime & Law. 2019. Vol. 25. Iss. 6. P. 1-21. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1068316X.2018.1558224> (дата обращения: 30.04.2022)
19. Taylor S., Workman L. Applying Evolutionary Principles to Criminality // The Cambridge Handbook of Evolutionary Perspectives on Human Behavior (Cambridge Handbooks in Psychology) / Editors: L. Workman, W. Reader, J. Barkow. Cambridge: Cambridge University Press. 2020. pp. 471-480.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОНИМАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ЛИДЕРСТВА И ЕГО ОСНОВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК

*Комаров В.В.,
кандидат педагогических наук, ведущий научный сотрудник
Самарского филиала РАНХиГС (Самара)*

В статье рассмотрены основные аспекты в понимании организационного лидерства, его основных характеристик, а также подходы к формированию эффективной лидерской позиции, направленной на продуктивное управление организацией.

Ключевые слова: лидерство, менеджмент (управление), характеристики лидерства, организационное лидерство.

Какие личные качества и компетенции следует проявлять управленцу, чтобы из начинающего менеджера со временем стать эффективным руководителем, а затем и продуктивным лидером? Этим

вопросом задаются не только исследователи, изучающие управленческую деятельность, но и сами руководители, анализирующие собственный стиль руководства и методы управления, которые используют их подчиненные-менеджеры.

Понять структуру управленческой деятельности конкретного руководителя, его стиль и лидерские особенности – значит увидеть пути совершенствования его управленческих компетенций, развитие которых будет способствовать повышению эффективности всех процессов, протекающих в организации.

В современных научных концепциях *менеджмент* (управление) определяется как решение управленческих задач, направленных на организацию функционирования бизнес-процессов, сохранения стабильной результативности и постепенного развития организации. Когда же речь заходит о создании прорывных технологий, кардинальных изменениях, способных вывести организацию на новый уровень развития, стратегических целях и путях следования к ним, - появляется термин «*лидерство*». В своей работе «Ускорение перемен» Джон Коттер отмечает, что именно лидеры (а не менеджеры) задают направление развития компании, формируют видение будущего, вдохновляют людей на достижение стратегических целей, заражают их энергией, дают план движения вперед [1, с.82-83]. Таким образом **лидерство** воспринимается как особое качество руководителя, необходимое для достижения стратегических целей.

Указанное отличие менеджмента от лидерства заставляет современные организации по-новому взглянуть на проблемы лидерства: не в этом ли кроется секрет успеха? Может быть для более стремительного роста компании нужно использовать другие методы управления, поменять стиль руководства, добавить лидерства? Но какие лидерские качества придадут организации дополнительной энергии? Как их оценить, можно ли их формировать и развивать? Рассмотрим возможные варианты ответов на поставленные вопросы.

Оценка наличия лидерских качеств на первый взгляд кажется простым занятием. Если проанализировать тех руководителей в нашем окружении, кого мы хорошо знаем и видели в деле, то мы, пожалуй, с легкостью, отметим, кого из них можно считать лидером. Но по каким критериям мы это определили? Вероятно, при ответе на этот вопрос вы использовали следующие характеристики: харизма, убедительность, интеллект, энергичность, настойчивость, пример для других. Или ваш список иной? Может дело не в том, что лидеры имеют определенный (похожий) набор черт, а в том, какое влияние они оказывают на других людей, используя различные личностные качества, известные и особые методы управления и воздействия.

Давайте попробуем оценить это лидерское влияние и по-другому отнесемся к пониманию лидерских качеств, ответив на вопрос: **по каким признакам мы понимаем, что кто-то является для нас лидером?** Вот эти признаки:

1. Мы знаем или хотим узнать его мнение по важным вопросам, касающимся нашей деятельности и не только.
2. У нас безусловное или почти безусловное доверие к тому, что он говорит и делает; он для нас – авторитет.
3. Видение этого человека (представление будущего) кажется нам вдохновляющим.
4. Он убедительнее большинства наших знакомых (или самый убедительный).
5. То, что он просит или указывает делать не вызывает внутреннего сопротивления – его влияние кажется нам естественным, и мы добровольно следуем ему.
6. Диспут с этим человеком вызывает чувство собственной значимости, а иногда и гордости от причастности к чему-то важному.
7. Его незначительные ошибки мы не замечаем или легко находим им объяснение.
8. Значительных ошибок он не допускает.
9. Он последователен и надежен, рядом с ним мы чувствуем себя увереннее.

Справедливости ради стоит отметить, что за лидером следуют не только из чувства веры в светлое будущее, в которое устремлен сам лидер, и куда он ведет своих последователей. За лидером могут следовать из-за страха или из-за выгоды. Это разные типы власти. В нашем подходе понимания организационного лидерства мы концентрируемся на первом типе, который предполагает, что люди видят в лидере достойного человека, доверяют ему, находят в нем источник вдохновения, верят в заявленные им цели и желают идти за ним [2, с.89].

Исследователи, изучающие феномен лидерства, отмечают огромное количество различных черт личности, уникальных качеств, свойственных лидерам. Так, по мнению Рона Мейра и Рональда Майерса, чтобы быть виртуозным лидером, необходимо быть гибким, уметь легко адаптироваться, уметь быстро реагировать [3, с.17-18]; великие лидеры в концепции Джеффри Лайкера «Лидерство на всех уровнях бережливого производства» постоянно учатся, приспосабливаются к окружающей среде, привержены своему делу и ценят людей, потому что люди – «единственная ценность компании» [4, с.26-27]; эффективные лидеры в концепции принцип-центричности Стивена Кови непрерывно учатся, ориентированы на служение, излучают положительную энергию, синергичны, верят в других людей, их жизнь сбалансирована, и они воспринимают жизнь как приключение [2, с.24-28]; лидер третьего уровня (высший уровень по

теории Джеймса Клоусона) способен управлять энергией своей и окружающих, умеет воздействовать на их глубинные ценности, убеждения, ожидания; предан целям и верит в то, что делает; принимает решения, проникая в суть вопроса; умеет инициировать изменения и мастерски руководит ими [5, с.419-427]; по мнению российских ученых Базарова Т.Ю. и Базаровой К.Т. высокоэффективный лидер совмещает в себе два качества: высокую экспертную (профессиональную) компетентность и высокую эмоциональную компетентность (эмоциональный интеллект) [6, с.57-58].

По мнению Л.Н. Аксеновской, важной характеристикой лидера является его способность к аутодиагностике, аутокоррекции и совершенствованию своей психологической формы, развитию таких точек психической структуры управленческой деятельности как внимание, воля, вера, видение, время, власть. Ученый вводит понятие «сотеринг» как метод, направленный на духовное развитие лидера, обретение или восстановление внутреннего психологического порядка. Не опираясь на духовно-нравственные ориентиры, силу духа, лидер ставится приверженным «нездоровой власти» и неспособным оказывать позитивное влияние на развитие организационной культуры [7, с. 33-34].

С другой стороны, стоит отметить, что эффективные руководители формируются в продуктивной среде организации – правильной корпоративной культуре, цель которой – предоставление каждому работнику максимальных возможностей для самореализации. Такая среда содействует формированию и ситуационной гибкости лидера, и конструктивных взаимоотношений, необходимых для создания эффективных управленческих команд. Среда организации, которую руководитель получает в наследство от предшественников, и среда, которую он создает сам, вместе со своей командой, – источники энергии, помогающие начинающему менеджеру достичь управленческой зрелости и стать настоящим лидером.

Как отмечает Ицхак Адизес, именно человеческая зрелость делает руководителя хорошим менеджером, что позволяет ему добиваться оптимального баланса стилей управления, подниматься к вершинам лидерства. Адизес считает, что организации нужен руководитель, ориентированный на решение задачи, хорошо организованный, дисциплинированный и аккуратный. Он должен обладать целостным видением мира, быть креативным и готовым идти на риск. Кроме того, он должен чувствовать потребности других людей и уметь формировать команду, которая сможет его заменить при необходимости. Но людей с полным набором указанных качеств не существует [8, с.95].

Это тот самый случай, когда совершенства (идеала) достигнуть невозможно, но к нему нужно стремиться. Зная свои сильные и слабые стороны, руководитель определяет и свои направления развития, и свою настоящую роль в команде лидеров – команде, способной достигать

высокой степени эффективности за счет того, что лучшие качества ее участников позволяют добиваться такого синергетического эффекта.

Учитывая разнообразие мнений по поводу отличительных лидерских черт, можно отметить, что лидера отличает не набор конкретных качеств, а умение оказывать особое воздействие на окружающих, учитывая меняющиеся факторы и соответствующую ситуацию. Вот почему *виртуозным лидерством* считается способность *быть разным* (отсюда понятие «ситуационное лидерство») [5, с.504], применять подходящий тип влияния и стиль лидерства.

Проведя анализ подходов к пониманию лидерства, можно сделать вывод о наличии следующих ключевых его понятий: *видение* (или лидерское мировоззрение), *стратегия развития*, подкрепленная понятным планированием, *эффективное влияние* – способность вдохновлять, энергия. Как отметил Джеймс Клоусон, «суть лидерства заключается в управлении энергией» [5, с.14]. Собственная энергия и проактивная позиция позволяет лидеру формировать новые энергетические потоки, т.е. лидер способен посылать импульсы развития потенциала своим последователям, объединять усилия других людей для достижения цели, создавать поток увлеченности, «зараженности» общим делом, грандиозной идеей.

Человек, признанный другими людьми лидером, способен оказывать на них огромное воздействие и достигать таких высот в управлении, на которые не способен даже самый высокопоставленный начальник, не обладающий лидерским потенциалом. При этом лидер может пробуждать в последователях такие качества, которые не поддаются управлению, но являются архиважными для повышения эффективности любой организации, например, инициативность, креативность, увлеченность делом. Именно эти качества по мнению Гэри Хэмела создают ценность организации и находятся на самых высоких позициях в иерархии способностей и рабочих качеств сотрудников, даже выше, чем компетентность (мастерство) [9, с.161].

Рассмотрим понятие «лидерство» с другой позиции. Лидерство бывает формальным и неформальным. Формальный лидер – это тот, кто наделен полномочиями по должности. Лидерство руководителя в организации всегда строится на его административной власти, а также и на личном влиянии на группу, в том или ином соотношении. Для формального лидерства существует еще одно название – **организационное**. *Организационное лидерство* – это тип управленческого взаимодействия между лидером (руководителем) и последователями (подчиненными, сотрудниками), осуществляемого им на основе эффективного сочетания различных источников власти, и направленного на решение организационных задач и оптимизацию внутригруппового взаимодействия. Этот тип взаимодействия основан на признании руководителя подчиненными в качестве лидера.

Стоит заметить, что в современной отечественной психологии делают несколько иной акцент на разнице формальных и неформальных структур отношений в социальных группах: формальная – руководство, а неформальное – лидерство [10, с.10]. Эта позиция, на наш взгляд, отражает особые отношения лидера и группы, обусловленные не статусом лидера (есть он или нет), а степенью его влияния на последователей – на группу, в которой он лидирует. Именно так мы и рассматриваем организационное лидерство – как ведущую роль в группе руководителя (наделенного официальным статусом), воспринимаемую окружающими как лидерскую, благодаря чему лидер имеет особое влияние на группу, не связанное с его должностными полномочиями, а основанное на доверии, уважении, признании.

Такой подход позволяет руководителю наладить системное управление, повышающее эффективность деятельности, но методы создания таких эффективных систем у каждого лидера свои – они обусловлены не только объективными факторами (особенностью деятельности, внешней средой, наличием ресурсов и т.д.), но и субъективными (личностными характеристиками и уровнем компетентности лидера и его окружения).

Итак, рассматривая различные аспекты лидерства, подходы к пониманию лидерских черт и проявлений, мы можем констатировать, что в основе организационного лидерства – неповторимый стиль каждого руководителя, который складывается на основе его знаний, опыта, личностных характеристик и установок.

Вот уже много десятилетий внимание исследователей в области менеджмента направлено на разгадку феномена лидерства. В этой разгадке видится ключ к успеху любой деятельности. Действительно, за победами эффективной команды нетрудно разглядеть ее лидера, в особых характеристиках которого, по общепринятому представлению, и заключается залог общего успеха, по крайней мере – ключевой его элемент.

Признав ограниченность теорий черт личности при анализе особых характеристик лидеров, мы считаем, что у лучших руководителей формируется свой неповторимый стиль лидерства, который базируется на уникальности личностных характеристик лидера, его жизненном опыте, общем кругозоре и уровне профессиональной квалификации. Но все-таки есть что-то общее, что объединяет успешных руководителей. И это общее нужно искать не в том, какие они, а в том, на что направлено их внимание, энергия деятельности. Лидерское мировоззрение, включающее определение смыслов, видение, стратегические цели и планы, способно вдохновлять тех, кто с ним сталкивается. Люди, общаясь с лидером, часто заражаются его идеями.

Другой общий аспект эффективной лидерской позиции – умение оказывать влияние на других, быть убедительным, конструктивным в

деловом взаимодействии. Это становится особенно важным, когда речь идет именно о формальном лидерстве – организационном. Лидер, наделенный полномочиями, берущий на себя ответственность за решение определенных задач, прилагает определенные усилия для создания конструктивной атмосферы в коллективе сотрудников, которым он руководит.

Увлекая соратников своим видением, формируя команду единомышленников, оказывая влияние на людей, организуя процессы, любой руководитель-лидер делает это по-своему, в свойственной его характеру манере поведения. Так проявляется своеобразный лидерский стиль руководителя.

Список использованной литературы

1. Коттер Дж. Ускорение перемен. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2014. 256 с.
2. Кови С. Лидерство, основанное на принципах. М.: Альпина Паблишер, 2019. 302 с.
3. Мейер Р., Майерс Р. Virtuозное лидерство: как создать собственный репертуар лидерских стилей. М.: Издательский дом «Дело», 2019. 392 с.
4. Лайкер Дж. Лидерство на всех уровнях бережливого производства: Практическое руководство. М.: Альпина Паблишер, 2018. 336 с.
5. Клоусон Дж. Лидерство третьего уровня: взгляд в глубину. М.: Альпина Паблишер, 2017. 519 с.
6. Базаров Т.Ю., Базарова К.Т. Лидерство и руководство: реинтерпретация традиции и рефлексия новой ситуации // Российский психологический журнал. 2006. Т. 3. № 3. С. 52-66.
7. Аксеновская Л.Н. Изменение организационной культуры на уровне лидера: опыт индивидуального сотеринга. [Электронный ресурс] // Организационная психология, 2016. Т. 6. № 2. С. 30-54. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения 05.03.2022).
8. Адизес И. Управляя изменениями. СПб.: Питер, 2010. 224 с.
9. Хэмел Г. Манифест лидера. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 302 с.
10. Корытов В.В. Лидерство и руководство: основные тенденции становления и развития проблематики // Психологическая наука и образование: электронный журнал. 2010. № 3. URL: http://psyedu.ru/files/articles/psyedu_ru_2010_3_Koritov.pdf (дата обращения: 14.01.2022).

СИМПТОМОКОМПЛЕКС «ТЕМНОЙ ТРИАДЫ» ЛИЧНОСТИ И ЭГО-СОСТОЯНИЯ СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ В РАКУРСЕ РИСКОВ СНИЖЕНИЯ ПРОФПРИГОДНОСТИ

***Кондрашихина О.А.,
кандидат психологических наук, доцент Севастопольского
государственного университета (Севастополь)***

Представлены результаты исследования выраженности симптомокомплекса «темная триада» личности (макиавеллизма, неклинического нарциссизма и неклинической

психопатии), а также доминирующих Эго-состояний у студентов-психологов. Показано наличие статистически значимых различий: потребности в постоянном внимании и восхищении более всего выражены у студентов с доминирующим Эго-состоянием Ребенка, а манипуляция в межличностных отношениях и отсутствие эмпатии - у студентов с доминирующим Эго-состоянием Родителя.

Ключевые слова: Эго-состояние, «темная триада», нарциссизм, психопатия, макиавеллизм, студент

«Темная триада» личности – понятие, не так давно вошедшее в обиход психологов. Признаки макиавеллизма, неклинической психопатии и неклинического нарциссизма нередко встречаются комплексно. Каждая из черт, входящая в этот феномен, представляет собой обособленное явление, но при этом все три черты обладают некой связью [1], [3].

«Темная триада» характеризуется следующими чертами: чувство собственного превосходства, пренебрежительное отношение к общепринятым нормам поведения, социальная доминантность, эгоцентризм, эгоизм, нечувствительность к проблемам других, недоброжелательность, отсутствие эмпатии, эмоциональная холодность, склонность к обману, манипуляции [1].

Эго-состояние – система поведения и опыта человека, функциональные структуры «Я», которые представляют собой единый комплекс, но не сливаются в одно целое, а имеют выраженные границы, отражающие психологическую позицию человека. Эго-состояние – особый набор чувств, переживаний и элементов поведения человека, которые сменяются между собой. Эрик Берн выделил среди Эго-состояний следующие три состояния: Родитель, Взрослый, Ребенок. Эго-состояния не зависят от возраста и все три Эго-состояния могут присутствовать как у ребенка, так и у взрослого.

Предложение рассматривать комплекс взаимосвязанных черт с целью изучения негативных сторон личностной сферы оказалось созвучным нарастающему с конца XX века интересу к анализу комплексных личностных черт и к анализу негативных сторон личностной сферы.

Особенно значимой представляется научная рефлексия и эмпирическая проработка данных дефиниций в отношении студентов-психологов, к личностной сфере которых предъявляются повышенные требования с учетом специфики их дальнейшей профессиональной деятельности [2]. Однако исследований по данной проблеме явно недостаточно. Значимость данной проблемы, её недостаточная теоретическая и эмпирическая разработанность определили актуальность темы данного исследования.

Цель: исследовать выраженность черт «темной триады» у студентов с различными доминирующими Эго-состояниями.

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что выраженность черт «темной триады» (нарциссизм, психопатия, макиавеллизм) отличаются у студентов с различными доминирующими Эго-состояниями личности.

Использовались следующие психодиагностические методики:

1. Опросник «Функциональные Эго-состояния», Дж. Хэй;
2. Шкала макиавеллизма личности, Р. Кристи, Ф. Гейс;
3. Опросник «Нарциссические черты личности», О. А. Шамшикова;
4. Опросник выявления психопатии, Д. Полхус.

Исследование проводилось на базе Севастопольского государственного университета, гуманитарно-педагогического института. В эмпирическом исследовании принимали участие 33 студента в возрасте 19-20 лет.

В результате исследования функциональных состояний при помощи опросника «Функциональные Эго-состояния» (Дж. Хэй) было выявлено, что преобладающим функциональным состоянием обследованных студентов является Эго-состояние ребенка (58% студентов). Данные показатели свидетельствуют о том, что для большинства испытуемых рассматриваемой выборки характерно преобладание эмоций, творческие черты, любопытство, но при этом конформность и неуверенность в общении, подчиненная позиция.

Для 21% выборки испытуемых характерно ведущее Эго-состояние «Родитель», для 21% выборки – ведущее Эго-состояние «Взрослый». Распределение результатов внутри Эго-состояния Ребенок свидетельствует о том, что в данной выборке преобладает Эго-состояние Свободный ребенок, что составляет 79% выборки с Эго-состоянием Ребенок, Распределение результатов внутри Эго-состояния Родитель свидетельствует о том, что для 71% испытуемых с доминирующим Эго-состоянием Родитель характерно Эго-состояние Заботливый родитель. Данное Эго-состояние выражается в проявлении заботы и опеки в межличностной коммуникации, однако, с позиции «сильного». Для 29% испытуемых Эго-состояние Контролирующий родитель, что обозначает выбор жестко доминантной позиции в межличностном взаимодействии.

По результатам шкалы макиавеллизма личности Р. Кристи, Ф. Гейс было выявлено, что среди испытуемых преобладает средний уровень макиавеллизма (76% испытуемых). Что касается нарциссизма, то здесь также преобладают средние значения, при этом основной фактор нарциссизма обследованных студентов - поглощенность фантазиями и потребность в постоянном понимании и восхищении, ожидание особого отношения; по этим компонентам нарциссизма получено более всего высоких показателей у обследованных студентов.

Для большинства испытуемых характерен средний уровень психопатии - 79%. Высокий уровень характерен для 9%. Данные показатели свидетельствуют о том, что для большинства испытуемых характерны способность производить хорошее впечатление при поверхностном знакомстве, некоторая необязательность, периодическая неискренность, недостаточно высокая способность учиться на собственных ошибках, эгоцентризм. Напомним, что, поскольку речь в данной работе идет именно о «темной триаде», то это является проявлениями неклинической психопатии.

Для верификации гипотезы исследования были выделены 3 группы студентов с Эго-состояниями Ребенок, Взрослый и Родитель. При помощи Н-критерия Крускала-Уолиса осуществлялась оценка статистической значимости различий в уровнях компонентов «темной» триады у студентов с различным Эго-состоянием.

Выявлено наличие статистически значимых различий в показателях студентов по шкале «Потребность в постоянном внимании и восхищении» при помощи Н-критерия Крускала-Уолиса ($h_{эмп} = 6,52945$, $p \leq 0,05$). Описательная статистика показала, что по данной шкале показатели выше у группы студентов с доминирующим Эго-состоянием Ребенок - рисунок 1. Также статистически значимые различия были выявлены по шкале манипуляции в межличностных отношениях ($h_{эмп} = 6,672$, $p \leq 0,05$). По данной шкале значения выше у группы с доминирующим Эго-состоянием Родитель и Ребенок по сравнению с Эго-состоянием Взрослый (рисунок 2). По другим шкалам статистически значимых различий не выявлено.

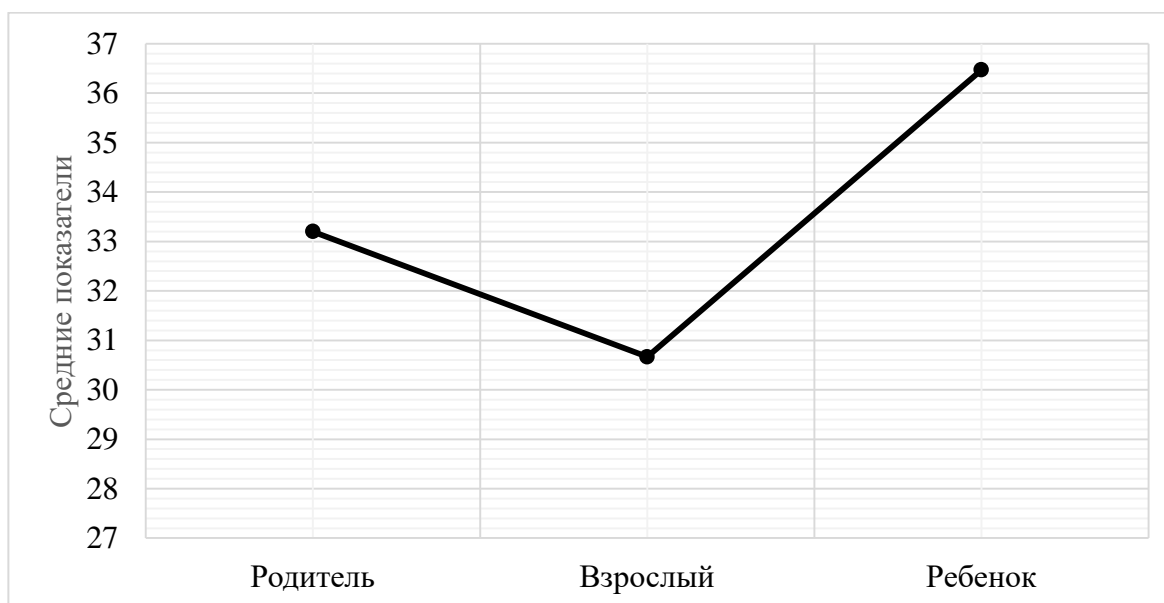


Рис. 1. Распределение среднегрупповых значений по опроснику «Нарциссические черты личности» (О.А. Шамшикова, Н.М. Клепикова) по шкале «Потребность в постоянном внимании и восхищении» у подгрупп студентов с различными доминирующими Эго-состояниями

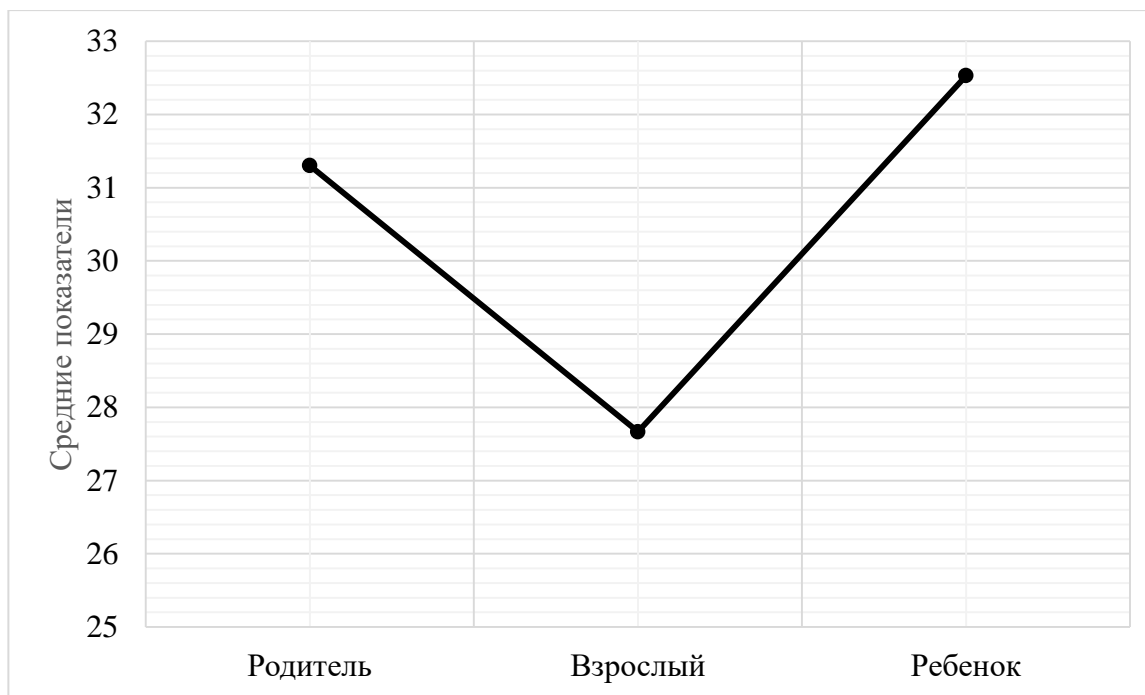


Рис. 2. Распределение среднегрупповых значений по опроснику «Нарциссические черты личности» (О.А. Шамшикова, Н.М. Клепикова) по шкале манипуляции в межличностных отношениях у групп с различными доминирующими Эго-состояниями

Повышенные показатели по шкале манипуляции в межличностных отношениях у испытуемых с доминирующим Эго-состоянием Родителя обосновываются доминирующей позицией в межличностном взаимодействии, поскольку Эго-состояние Родитель – это всегда обращение с вышестоящей позиции. Отсюда и склонность к достижению своих социальных целей при помощи использования партнера по общению: излишняя забота, контроль, авторитарность как доказательство своей правоты.

Также значимые различия были выявлены по шкале отсутствие эмпатии ($t_{\text{эмп}} = 6,86516$ при $p \leq 0,05$). По данной шкале значения выше у группы с доминирующим Эго-состоянием Родитель, распределение средних значений по шкале представлено на рисунке 3.

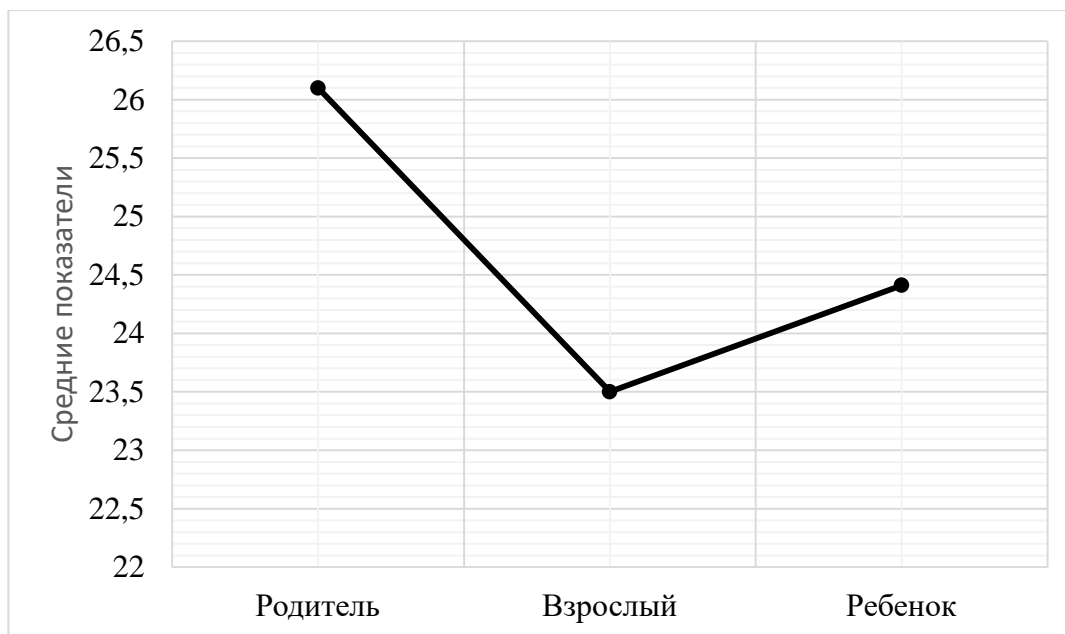


Рис.3. Распределение средних значений по опроснику «Нарциссические черты личности» (О.А. Шамшикова, Н.М. Клепикова) по шкале «Отсутствие эмпатии» у групп с различными доминирующими Эго-состояниями

Повышенные показатели по шкале «Отсутствие эмпатии» у испытуемых с доминирующим Эго-состоянием Родитель – ожидаемый результат, поскольку само Эго-состояние Родитель характеризуется снижением эмпатии ввиду уверенности в своей правоте и доминантности, авторитарности в межличностных отношениях, что подтверждают полученные результаты.

Выводы. Потребность в постоянном внимании и восхищении более всего выражена у студентов с доминирующим Эго-состоянием Ребенка, а манипуляция в межличностных отношениях и отсутствие эмпатии - у студентов с доминирующим Эго-состоянием Родителя.

По показателям неклинической психопатии и макиавеллизма статистически значимых различий в подгруппах студентов с Эго-состояниями Родитель, Взрослый, Ребенок не выявлено.

Проведенное исследование свидетельствует о том, что значительная часть обследованных студентов-психологов характеризуется неконструктивным в контексте профессиональной психологической деятельности Эго-состоянием, а также обладает как отдельными компонентами «темной триады», так и полностью сформированным симптомокомплексом.

Необходима отдельная работа, направленная на профилактику формирования симптомокомплекса «темной триады» и неконструктивных Эго-состояний у будущих психологов.

Список использованной литературы:

- 1.Иванова, А. М. Дискурсивное поле психологических исследований темной триады / А. М. Иванова // Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения - 2020) : Материалы международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 23 апреля 2020 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2020. – С. 229-233.
- 2.Кондрашихина, О. А. "Темные" качества личности в контексте анти-профессионально-важных качеств студентов-психологов / О. А. Кондрашихина // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. – 2020. – Т. 19. – № 1(43). – С. 53-60. – DOI 10.20310/1810-231X-2020-19-1(43)-53-60.
- 3.Суслов, Д. А. Верификация симптомокомплекса "Темной Триады" личностных свойств на российской выборке / Д. А. Суслов // XXIX Мерлинские чтения. Индивидуальность человека: взгляд молодых ученых : Материалы городской психологической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Пермь, 25 апреля 2014 года / Редакционная коллегия: А.А. Волочков, Д.С. Корниенко, Ф.В. Дериш (отв. ред). – Пермь: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет", 2014. – С. 44-45.

ИНТЕРНЕТ-РЕКЛАМА КАК МЕХАНИЗМ ОНЛАЙН-КОММУНИКАЦИИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ⁷

***Корягина Н.А.,
кандидат психологических наук, НИУ Высшая Школа Экономики
(Москва)***

В статье представлен обзор исследований, посвященных видам рекламы и ее воздействию на потребителя. Особое внимание уделяется Интернет-рекламе и онлайн-коммуникациям. Рассмотрен механизм работы таргетинга. В проведенном автором исследовании раскрывается вопрос относительно того, как сам пользователь относится к рекламе в Интернете и что для потребителя становится важным в онлайн-коммуникации.

Ключевые слова: онлайн-коммуникация, Интернет-реклама, таргетинг, пользователь, потребительское поведение.

Реклама предоставляет необходимую информацию для достижения понимания между продавцом и покупателем. При этом реклама не только транслирует, но и преобразует информацию в образ продукта в сознании покупателя и демонстрирует двустороннее взаимодействие между производителем и покупателем, обеспечивая обратную связь, повышая

Публикация подготовлена в ходе проведения исследования (№ проекта 22-00-014) в рамках Программы «Научный фонд Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ)» в 2022 г. The publication was prepared within the framework of the Academic Fund Program at the HSE University in 2022 (grant № 22-00-014).

значимость потребителя. Сегодня важная роль рекламы заключается в продвижении товара на рынке, увеличении количества пользователей и в коммуникации между продавцом и покупателем. Убедить купить товар или воспользоваться услугой - основная задача рекламы, реализуемая через механизм психологического воздействия. Реклама создает определенный образ товара в уме потребителя, чтобы он хорошо запомнился и был куплен. Кроме указанных коммуникативной и коммерческой, к основным функциям рекламы относят эстетическую и развивающую, так как реклама оказывает огромное влияние на формирование ценностей среди населения, особенно среди молодого поколения, формирует и потребительские, и общечеловеческие ценности [4; 6].

Главным трендом в рекламном бизнесе на сегодняшний день выступает персонализация рекламы. Маркетологи считают персонализацию рекламы как новую парадигму в рекламном бизнесе. При этом ожидания покупателей от рекламы все чаще связаны с тем, что реклама будет предлагать интересные и нужные им товары. В век информационных технологий рекламодатели имеют большие возможности создавать персонализированную рекламу, направленную на желания, интересы покупателя [9].

Сегодня Интернет перестал быть просто средством для поиска информации, он все с больше используется для покупок или продажи чего-либо: продуктов питания, одежды, медикаментов, билетов, услуг и пр. Как коммуникативная площадка Интернет собирает многомиллионную аудиторию посредством различных программных приложений, сайтов и социальных сетей («ВКонтакте», «Одноклассники», Facebook, Twitter, Telegram, Instagram и пр.). Исходя из данного факта, продавцам важно использовать специальные сервисы, онлайн-коммуникацию для распространения рекламы в Интернете, чтобы коммуницировать с огромной аудиторией, привлечь ее внимание и убедить в принятии решения о покупке. Данный вид рекламы относят к недорогой и обеспечивает возможность обратной связи, что повышает на нее спрос со стороны рекламодателей, к тому же она привлекательна в силу своей мультимедийности для большой целевой аудитории [3].

В настоящее время Цифровые коммуникации пронизывают все сферы жизни человека: создаются новые типы коммуникативных инструментов, структур, появляются новые процессы. На 2018 год до пандемии более 64% российских граждан использовали онлайн коммуникацию для общения, 54% в качестве источника развлечений, около 60% для получения новостей и почти 50% пользователей обучались [7]. Начиная с 2000-х годов в нашей жизни увеличивается роль онлайн-коммуникации. В 2020 году пандемия COVID-19 внесла решающие коррективы, и многие люди, кто не использовали онлайн-коммуникацию

вынуждены были начать это делать по ряду важных причин: для общения с близкими и родными, для покупки еды, оформления документов и пр., кроме того, все массово стали переходить в онлайн формат работы и обучения.

Важной особенностью онлайн-коммуникации выступает ее интерактивность, она требует активного участия пользователя. Пользователи сами принимают решения в Интернете, что они смотрят, делают, покупают или нет и т. д. Также в Интернете используется определенный механизм таргетинга. Он позволяет выделить какую-то заданную по критериям аудиторию и предлагать определенную рекламу именно этой аудитории. Интернет особенно эффективен для рекламы с точки зрения тесного контакта с пользователем. В данном случае мы будем говорить об Интернет-рекламе, как виде рекламы, которая использует Интернет для передачи различных рекламных обращений от рекламодателя к пользователям, используя при таком взаимодействии расширенную модель «AIDA(S)» Э. Левиса [5]. Существует несколько видов Интернет-рекламы. Самой известной и распространенной Интернет-рекламой сегодня считается контекстная, также используется тематическая, вирусная, таргетированная, SEO - продвижение сайтов и реклама в социальных сетях. В Сети можно найти и рекламу в текстовой форме, и видеорекламу, и аудиорекламу, и различные графические изображения. В связи с тем, что форм рекламы много, она становится мощным способом воздействия на психику, при этом ее эффективность зависит от качества сообщения и способа его подачи. Также Интернет-рекламу подразделяют на три категории: поисковая реклама (в поисковых системах), медийная (в социальных сетях) и классифицированная (на веб-сайтах). Медийная включает в себя текстовую, видео-рекламу, именно она предлагает больше всего возможностей для ее таргетирования. Рекламодатели используют особую форму таргетинга- поведенческий таргетинг, когда пользователю демонстрируется реклама, основываясь на его поведении в прошлом, на том какие вебсайты он посещал и пр. Форма поведенческого таргетинга, называемая «ретаргетинг», включает в себя показ рекламы пользователю, который искал (или видел) определенный вид контента [8]. Правильно настроенный таргетинг повышает лояльность потребителей (информация в рекламе соответствует запросу пользователей и воспринимается как полезная), увеличивается конверсия (рекламу видят в основном заинтересованные в ней пользователи), позволяет экономно расходовать бюджет (информация предоставляется определенной заинтересованной аудитории). Среди видов выделяют: 1) таргетинг по ключевым словам, 2) географический таргетинг, 3) временной таргетинг, 4) социально-демографический таргетинг, 5) поведенческий таргетинг, 6) тематический таргетинг, 7) динамический ретаргетинг, 8) поисковый ретаргетинг, 9) CRM-ретаргетинг [3].

Говоря о ключевых различиях между традиционной рекламой, представленной на телевидении, радио, журналах, газетах и Интернет-рекламой, некоторые авторы, моделируя конкуренцию рекламодателей на рекламных рынках, определяют разницу как возможность таргетинга. Важно, что доходы от офлайн рекламы падают, а онлайн рекламы растут и она является наиболее эффективной. Эффективность онлайн рекламы в отличие от традиционной возможно измерить: некоторые отклики, переходы по ссылкам легко поддаются идентификации. Кроме того, рекламодатели могут отследить, действительно ли люди покупают их продукт, кто его покупает, и как много тех, кто перешел по ссылке, кто купил благодаря воздействию рекламы.

К основным системам размещения и механизмам таргетинговой рекламы относятся Google AdWords и Яндекс.Директ. Данные системы являются самыми распространенными инструментами Интернет-рекламы. Так, Google AdWords предлагает различные стратегии для достижения определенных бизнес-целей (от продажи товаров в сети и возвращения пользователей на сайт до повышения узнаваемости бренда и привлечения клиентов в магазины и офисы оффлайн). Яндекс.Директ является системой размещения поисковой и тематической контекстной рекламы. Она показывает рекламные объявления и прочую информацию аудитории, кто уже ищет похожую информацию, товары или услуги на Яндексe и тысячах других сайтах [2].

Говоря о крупных российских игроках на рынке мобильной рекламы, отметим, начиная с 2015 года развитие инструментов управления маркетингом на этом рынке. Например, Mail.ru выпустила на рынок продукт myTarget (единая точка доступа к мобильным аудиториям социальных сетей, порядка 50 млн. пользователей), позволяющий работать на новом уровне с мобильным трафиком социальных сетей Mail.Ru Group: «ВКонтакте», «Одноклассники», «Мой мир» [3].

Стоит заключить, что реклама в Сети обладает определенными преимуществами, например, более низкой стоимостью, что позволяет получить больший охват аудитории; реклама может фокусироваться на определенных людях и подстраиваться под их запросы; реклама в Сетях обладает таким свойством как более глубокая связь с аудиторией: пользователь не просто читает текст, смотрит видео, но и сразу может узнать какую-то дополнительную информацию, перейдя по ссылке или может коммуницировать на прямую с продавцом [1].

Называя факторы, влияющие на покупательское поведение и результативность рекламного сообщения в Интернете, отметим: интерактивность, мотивация, информативность, релевантность, ожидаемый результат покупки. Самым важным предиктором того, что пользователь купит и рекламное сообщение принесло результат, выступает интерактивность. Пользователь должен заинтересоваться рекламой,

продуктом, и тогда он будет мотивирован его купить. Также клиент с большей вероятностью купит продукт, если реклама в социальных сетях будет воспринята как достойный источник информации. Важна и покупательская релевантность. Покупатель должен чувствовать, что реклама в интернете связана с его интересами и предпочтениями. И если это так, то он с большей вероятностью купит продукт. Также чем более выгодное предложение предлагает реклама, тем более положительное отношение она формирует у пользователя к себе [1].

В сложившихся условиях пандемии COVID-19 все больше уделяется внимания развитию социальных сетей и онлайн-коммуникаций. За время карантина на передний план в рекламном бизнесе вышел ситуационный маркетинг и переключение на Цифровые технологии. В связи с глобальным переходом людей в социальные сети, использованием Интернет-технологий для поиска и покупки продуктов, товаров, услуг, вопрос рекламы является актуальным. Таким образом, реклама в Интернете выступает механизмом, обслуживающим запросы потребителя и обеспечивающим коммуникацию между потребителем и производителем товаров и услуг, что представляет большой интерес для изучения.

Итак, мы познакомились с рядом приемов, механизмов, которые используются в Интернет-рекламе для предоставления исчерпывающей информации о товарах и услугах пользователю и обеспечения эффективной коммуникации потребителя с продавцом с целью повлиять на его поведение, чтобы он совершил покупку. При этом реклама в Интернете становится притягательной, значимой для потребителя, и он активно ее использует, взаимодействует с ней. Данный факт позволяет поставить исследовательский вопрос относительно того, как именно сам пользователь относится к рекламе в Интернете и что для потребителя становится важным в онлайн-коммуникации?

В ходе проведенного нами пилотажного исследования⁸ было опрошено около 150 человек (77% - женщин и 23% - мужчин; в возрасте от 18 до 60 лет), все респонденты проходили гугл-форму с вопросами. В опроснике было выделено три исследовательских трека: 1) отношение и интерес к рекламе; 2) отношение к продавцу и коммуникации в Интернете; 3) интерес к онлайн покупкам.

Работа с данными в настоящем исследовании включала сбор качественной информации, подготовку собранных данных к анализу, анализ с помощью SPSS и выводы. Представим часть полученных на сегодняшний день результатов.

⁸ Пилотажное исследование было проведено в рамках курсовой работы студентки 3 курса НИУ ВШЭ Грачевой Маргариты под руководством Корягиной Натальи Александровны, к.п.н., ст. преподавателя НИУ ВШЭ.

1. Пользователи отмечают количественное увеличение рекламы в Интернете, качественную и эстетическую привлекательность ее дизайна, а также работу механизма таргетинга (Таблица 1).

Таблица 1

Результаты первого опроса

Вопрос	Ответ: «ДА» (%)	Ответ «НЕТ» (%)	Ответ: «НЕ ЗНАЮ» (%)
Заметили ли вы увеличение рекламы в Интернете?	62	27	11
Изменился ли дизайн рекламы в настоящее время в лучшую сторону? <i>(пояснение в тексте)</i>	67	21	12
Предлагает ли вам реклама товары, основываясь на ваших запросах?	90	8	2

2. Выявлено, что качество рекламы влияет на доверие к продавцу в онлайн коммуникациях, сама коммуникация с продавцом оказывает положительное влияние на принятие решения о покупке (Таблица 2).

Таблица 2

Результаты второго опроса

Вопрос	Ответ: «ДА» (%)	Ответ «НЕТ» (%)	Ответ: «НЕ ЗНАЮ» (%)
Продавцам в Интернет-магазинах вы доверяете?	48	32	20
Качество самой рекламы влияет на ваше доверие к продавцам?	60	30	10
На ваше решение о покупке влияет ли коммуникация в чате с продавцом?	56	30	14

3. Реклама товара на сайте, его картинка и оформление продукта играют важную роль при принятии решения о покупке в Интернет-магазине (Таблица 3).

Результаты третьего опроса

Вопрос	Ответ: «ДА» (%)	Ответ «НЕТ» (%)	Ответ: «НЕ ЗНАЮ» (%)
Важно ли для вас при покупке онлайн оформление профиля и вида товаров в Интернет-магазине?	79	16	5
Вы купите товар онлайн неизвестного производителя, если вас привлекла его реклама и фотографии?	58	22	20
При онлайн покупках вы обращаете внимание на штрих-код товара и пр. его маркировку?	24	67	9

Список использованной литературы

1. Аалаван А.А. Исследование влияния рекламных функций в социальных сетях на намерение клиента совершить покупку // Международный журнал по управлению информацией, Том 42, октябрь 2018. С. 65-77.
2. Геддс Б. Google Adwords: исчерпывающее руководство / Б. Геддс. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.
3. Лавриненко Е.В. Таргетинг как механизм рекламной коммуникации в социальных медиа / Выпускная квалификационная работа, 42.03.01. Реклама и связи с общественностью. – НИУ «БелГУ», Белгород, 2017.
4. Мусаелян Э.Р. Психологическое воздействие рекламы на человека // Транспортное дело России. 2012. С.-225-227.
5. Почепцов Г.Г. Теория коммуникации: учеб. пособие / Г.Г. Поцепцов. - Изд-во Ваклер, 2006.
6. Толмачева С.В. Влияние рекламы на молодежную аудиторию // Вестник Челябинского государственного университета. 2015. С.- 56-59.
7. Фетисов Ю.В. Технологические революции и динамика форм собственности в сфере средств массовой информации (СМИ) // Четвертая промышленная революция: реалии и современные вызовы. X юбилейные Санкт-Петербургские социологические чтения: сборник материалов Международной научной конференции, 13–14 апреля 2018 г., Санкт-Петербург, Россия. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2018. С. 125.
8. Goldfarb A. What is different about online advertising? Rotman School of Management University of Toronto, CANADA, August 2012.
9. Dr. Hisham Nagy Abdel Monem The effectiveness of Advertising Personalization: a consumers' psychology perspective. Journal of Design Sciences and Applied Arts. Volume 2, Issue 1, January 2021.

ЦИФРОВАЯ КУЛЬТУРА: МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ ИННОВАЦИЙ

Набок О.А.,

управляющий партнер консалтингового агентства Train your brain

В статье анализируется феномен цифровой культуры. Показано, что при внедрении цифровых изменений цифровая культура и внутренняя среда организации могут стать как «подводным камнем», тормозящим изменения, так и «точкой роста» организации. Во втором случае культура открыто поддерживает инновации и создает возможности для их развития и совершенствования. Описаны основные характеристики успешной цифровой культуры и раскрыт системный механизм создания культуры инноваций в организации.

Ключевые слова: цифровая культура, изменения, культура инноваций, повышение продуктивности, производительность, цифровые процессы, эффективность команды.

Корпоративная культура оказывает непосредственное влияние на результативность и успешность деятельности организаций. Почему в одних организациях изменения приживаются легко, новые идеи рождаются и совершенствуются, позитивно видоизменяя процессы и добавляя ценность в конечный продукт и процессы организации, а в других все происходит «по старинке» и эту закостенелость невозможно «пробить» никакими усилиями? Как организациям построить культуру, открытую изменениям, особенно в цифровую эпоху, когда организации внедряют большое количество новых цифровых процессов и технологий, видоизменяя свои подходы к данным и бизнес-моделям?

Прежде всего цифровая культура требует определенных компетенций — как в команде, так и во всей экосистеме организации. Цифровые компетенции критически важны у тех заинтересованных сторон экосистемы организации, которые непосредственно участвуют в формировании цепочки создания ценности финального продукта или услуги и процессов организации. В текущей экономике концепция постоянного обучения плотно вошла в нашу жизнь и открывает много возможностей как для людей, так и для организаций. Ключевым фактором здесь являются желание и умение сотрудников учиться, активная позиция, умение оперативно и гибко осваивать новые навыки в постоянно изменяющейся среде, что напрямую отражается на эффективности команды и повышает продуктивность организации в целом.

Цифровая культура и среда инноваций призваны поддерживать клиентоцентричность организации. Причем как внешнюю, так и внутреннюю. Успешные организации отталкиваются в своих цифровых трансформациях от клиентского сервиса и приоритетных запросов клиентов. Именно предвосхищение потребностей клиентов — основной драйвер внедрения и оптимизации новых цифровых систем. Успешные

организации уделяют большое значение и внутренней клиентоцентричности. От синхронизации команды и умения коммуницировать напрямую зависит скорость внедрения необходимых улучшений и цифровых процессов. Цифровые технологии позволяют интегрировать системы и отделы в единый организм и управлять организацией с помощью высокоточных данных, оперативно внедряя изменения в режиме реального времени. Но в цифровой культуре также очень важно, чтобы все отделы оперативно поддерживали изменения и своих коллег — внутренних клиентов.

Ввиду высокой скорости и количества изменений большую роль играют открытые своевременные омниканальные коммуникации. Это следующий необходимый элемент цифровой культуры. Так же как организации стремятся найти и максимально оперативно «достучаться» до своих клиентов вовне, необходимо поддерживать разностороннюю коммуникацию со своими сотрудниками и внутри организации. Часто организации склонны коммуницировать свои достижения и успехи, пропуская при этом новости о минусах и неудачах. В цифровой культуре своевременная информация и смена сценария, оперативность любой коммуникации имеют критическое значение для успешности цифровых процессов. Умение воспринимать ошибки как опыт и двигаться дальше играет важную роль в цифровой культуре и является индикатором существования культуры инноваций и открытого мышления лидеров.

Гибкость и адаптивность организационных возможностей и моделей — следующее необходимое условие успешной цифровой культуры. Цифровые трансформации требуют от организации гибкости и максимизации ее организационных возможностей, гибкости структуры, создания новых бизнес-моделей. При этом недостаточно создавать новые модели, важно их успешно внедрять, и здесь среда, сотрудники, «настроение» организации могут как помогать созданию единого цифрового пространства, так и оказывать явное и скрытое сопротивление формированию сторонников приверженности изменениям. Для снижения сопротивления сотрудников при внедрении цифровых изменений необходимо осознанное, внимательное, вовлекающее в изменения, многоуровневое лидерство, наличие кросс-функциональных команд и наделение их соответствующими полномочиями. Концепция лидерства претерпевает изменения в новой цифровой реальности. Лидерство эволюционирует в сторону социальной модели и здоровой кооперации, где лидер становится участником команды, который модерирует и поддерживает внедрение постоянных улучшений в организации. И только многоуровневая система лидерства, то есть наличие сильного линейного менеджмента, позволяет оперативно управлять организацией в режиме постоянных изменений. Чем сильнее управленческие компетенции руководителей отделов и подразделений, тем оперативнее и качественнее

необходимые улучшения интегрируются в операционную деятельность организации.

По сути, организация становится сетью команд, причем в некоторых командах со смешанным интеллектом работа происходит совместно с искусственным интеллектом, и здесь нужно учитывать свои механизмы деления ответственности, постановки задач и другие важные моменты. Люди — основа любой организации. Задача технологий – помочь сотрудникам стать более продуктивными, усилить их компетенции и убрать рутину.

При синхронизации процессов с помощью цифровых инструментов происходит объединение навыков, появляется коллективная динамика, повышается осведомленность о результатах организации в целом. При этом технологии – это всего лишь инструменты для реализации стратегических задач. Все изменения должны идти от смыслов и целей организации. Критически важно для успешной организации определить вместе с командой приоритетную стратегию и задачи, ключевые процессы, выбрать эффективную бизнес-модель и важные элементы корпоративной культуры. А уже затем подбирать наиболее оптимальные цифровые инструменты для реализации своей стратегии. Важно отметить, что использование цифровых инструментов, в свою очередь, трансформирует коммуникации, мышление сотрудников, систему их взаимодействия и раскрывает новые возможности.



Ключевой «ингредиент» цифровой культуры — это инновационное мышление, которое приветствует открытость организации к экспериментам и дает возможность команде учиться на своих ошибках.

Ведь далеко не все эксперименты и пилотные проекты приводят к успеху. И только такое мышление, когда тест каждого сценария воспринимается как обучение, которое в случае удачи приводит к новому подходу, а в случае неудачи дает возможность поучиться на этом опыте, позволяет инновационным росткам появиться на свет и со временем «окрепнуть» и «вырасти» в новые цифровые изменения в экосистеме организации.



Цифровую культуру можно и нужно осознанно формировать. Эта среда может стать как «подводным камнем» при внедрении цифровых инноваций, если не уделять ей должного внимания, так и точкой роста, если целенаправленно инвестировать время и ресурсы в создание и поддержание такой культуры. Целенаправленное стратегическое системное формирование открытой цифровой среды в экосистеме организации также способствует поддержанию «градуса доверия» сотрудников и увеличению лояльности.

Первым шагом формирования цифровой культуры является привлечение сотрудников и всех ключевых сторон в формирование цифровых изменений, включая выбор технологий и формирование сроков для цифровых проектов. Это позволяет вовлечь команду во внедрение путем поднятия их мотивации за счет реализации совместно разработанных идей. Далеко не все операционные проблемы известны руководителям как высшего, так и среднего звена, управление на основе данных хотя и помогает «держать руку на пульсе», но своевременное использование идей сотрудников, которые досконально знают, где процессы могут быть улучшены, дает максимально оперативный эффект и влияет на результаты, а скорость принятия решений и результативность в

современном цифровом мире имеют стратегическое значение для успешности организаций. Вовлеченность формируется на фундаменте удовлетворенности сотрудников, их доверия и лояльности к организации. Формировать вовлеченность помогает создание системы омниканальных коммуникаций для внедрения и поддержания цифровых изменений и культуры, что создает общее коммуникационное пространство. Наличие форума обмена мнениями дает возможность поддерживать среду непрерывного совершенствования процессов. А открытая библиотека кейсов внутри организации способствует совместному развитию, накоплению и передаче успешного опыта. Кроме этого, «золотая нить» человеческого общения в цифровой культуре особенно важна, ведь в период изменений у людей возникает много вопросов об их будущем в организации и лидерам важно вовремя оказать необходимую поддержку в выборе вектора развития навыков сотрудников в постоянно изменяющейся среде.

Создание и поддержание обучающей среды внутри организации — следующий обязательный элемент формирования цифровой культуры и культуры инноваций. Запуск самообучающейся организации, в которой происходит обмен знаниями и «переопыление» новыми идеями, необходим как новым сотрудникам, так и старожилам. Одна идея рождает другую, возможность учиться у экспертов разного профиля и поколений добавляет мудрости и взвешенности процессу внедрения цифровых трансформаций в цифровой культуре. В такой среде опыт и знания приумножаются, на стыке нового и проверенного рождаются новые решения. При этом важный новый тренд нашей реальности — вовлечение внешних ключевых заинтересованных сторон экосистемы организации в развитие и формирование совместной ценности для клиентов. Соответственно, культура обучения и инноваций расширяет свое влияние вовне организации, на все ключевые заинтересованные стороны экосистемы, делая ее взаимозависимой.

Современные тенденции в цифровом обучении используют развлекательный формат: edutainment = education + entertainment. Этот формат позволяет вовлекать взрослых в обучающие марафоны и игровую подачу материала, в том числе через использование капельного формата — микролернинга. Развитие и обучение — самая интересная игра. Не зря многие организации используют игровые элементы в обучении и описании процессов организации в целях оперативной и запоминающейся интеграции новичков. Современные тренды — простота, удобство, использование визуальных образов и удовольствие в обучении. Отдельный, заслуживающий внимания аспект — креативный мониторинг результатов в открытом формате, в режиме светофора. Игровой соревновательный эффект добавляет оперативности, включает соревновательный элемент позитивного азарта и пробуждает

созидательную энергию достижения целей. Наделение кросс-функциональных команд полномочиями и прозрачный мониторинг поставленных целей существенно способствуют информированности людей в открытой цифровой культуре.

Самый сложный элемент формирования цифровой культуры — это связь личных целей и ценностей сотрудника с ценностями и стратегией организации. Это высший управленческий пилотаж, и работа здесь ведется на уровне убеждений сотрудников. В результате формируются сильная команда единомышленников и культура, которая не только выдерживает турбулентность внешней среды, но и формирует в ней новые подходы. Такой диалог важно выстраивать еще при найме и интеграции, открыто делаясь стратегией и ценностями организации с ее новичками.

Таким образом, выстроить четкие ясные цифровые процессы в креативном формате и интегрировать всю организацию в единый здоровый организм с помощью цифровой культуры инноваций — задача не из легких, но «игра стоит свеч», а результат, если говорить о росте производительности, не заставит долго ждать. Процент повышения продуктивности команд при внедрении цифровых процессов разнится от 40 до 80%. При этом цифровая культура, с одной стороны, способствует внедрению новых технологий и процессов, а с другой — помогает организации сохранять устойчивость в период турбулентных изменений за счет формирования коллективной динамики, осведомленности и коллективного интеллекта, что в итоге сильно повышает продуктивность организации в целом и устойчивость ее экосистемы.

Важно отметить, что культура инноваций формируется от смыслов и ценностей организации, зависит от мышления лидеров, их ролевых моделей и системы коммуникаций в организации. Цифровые инструменты помогают реализации наиболее эффективных решений, убирают рутину, оперативно собирают аналитику, создают более транспарантные динамичные процессы, усиливая компетенции команды и раскрывая внутренний потенциал организации. А доверие внутри команды, надежность, ответственность каждого, позитивный внутренний климат и атмосфера открытости к инновациям в организации — необходимый фундамент для внедрения цифровых инициатив и создания успешной цифровой культуры в организации.

Механизмы формирования цифровой культуры



Список использованной литературы

1. Вайл П., Ворнер С. Цифровая трансформация бизнеса: Изменение бизнес-модели для организации нового поколения. - М.: «Альпина паблишер», 2019.
2. Булавкина Л.В. Цифровая трансформация: быстрые изменения в бизнесе без неприятных последствий // Интернет-маркетинг. — 2017. — №4. — С.250–256.
3. Попов А.В. Управление клиентским опытом в процессе цифровой трансформации // Маркетинговые коммуникации. — 2020. — №3. — С.200–208.
4. Рашке К. Цифровая трансформация через инновации продуктов и проектного управления // Управление проектами и программами. — 2018. — №3. — С.174–184.
5. Саматов А.Т., Краснотанова М.В. HR-технологии в цифровой экономике и менеджменте // Менеджмент сегодня. — 2019. — №3. — С.172–190.
6. Феофанова О.Ю. Лидерство в эпоху цифровой трансформации // Менеджмент сегодня. — 2019. — №4. — С.276–282.
7. Au-Yong-Oliveira M., Almeida A.C., Arromba A.R., Fernandes C., Cardoso I. (2019) What Will the Future Bring? The Impact of Automation on Skills and (Un)employment. In: New Knowledge in Information Systems and Technologies. WorldCIST'19 2019. Advances in Intelligent Systems and Computing, vol 1. Springer, 2019. pp.209-217.
8. Reis dos J., Amorin M., Nuno M. and Matos P. (2018) Digital Transformation: A Literature Review and Guidelines for Future Research. // In book: Trends and Advances in Information Systems and Technologies. WorldCIST'18 2018. Vol. 3. Springer, 2018. pp.411-421.
9. Глухова Е.В., Набок О.А. Глобус SAPI. Гибкие индикаторы состояния организации для заинтересованных сторон // Вопросы инновационной экономики. — 2021. — Том 11. — № 3. — С. 1077-1092. — doi: [10.18334/vinec.11.3.113196](https://doi.org/10.18334/vinec.11.3.113196).
10. Глухова Е.В., Набок О.А. ORISS: Оптимальный диапазон интегральных ситуационных навыков в эпоху неопределенности и цифровой трансформации // Креативная экономика. — 2021. — Том 15. — № 9. — С. 3447-3458. — doi: [10.18334/ce.15.9.113477](https://doi.org/10.18334/ce.15.9.113477)

РОЛЬ ДИСПОЗИЦИОННОГО ОПТИМИЗМА СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЁЖИ В ОТНОШЕНИИ К НАУКЕ И НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Прохорова М.В.,

кандидат психологических наук, доцент Национального исследовательского Нижегородского государственного университета имени Н.И. Лобачевского (Нижний Новгород),

Савичева А.В.,

аспирант Национального исследовательского Нижегородского государственного университета имени Н.И. Лобачевского (Нижний Новгород),

Плотникова Е.С.,

кандидат социологических наук, доцент Национального исследовательского Нижегородского государственного университета имени Н.И. Лобачевского (Нижний Новгород),

Козлова Л.А.,

студент Национального исследовательского Нижегородского государственного университета имени Н.И. Лобачевского (Нижний Новгород)

Установлено, что уровень диспозиционного оптимизма студенческой молодёжи положительно влияет на её доверие учёным и науке, но не детерминирует готовность заниматься научной деятельностью. В исследовании принял участие 721 студент из пяти российских вузов, расположенных в 4 регионах страны. Для сбора данных использовалась батарея методик, в том числе тест диспозиционного оптимизма (LOT). Данные обрабатывались с помощью методов описательной статистики, t-критерия Стьюдента и однофакторного дисперсионного анализа.

Ключевые слова: студенческая молодёжь, оптимизм, пессимизм, научная карьера, готовность заниматься научной деятельностью, доверие науке, доверие учёным, отношение молодёжи к науке, тест диспозиционного оптимизма.

При поддержке Программы стратегического академического лидерства «Приоритет 2030» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации

Введение

Глобальные риски, такие как изменение климата, природные катастрофы, кибератаки в ближайшие десятилетия будут под пристальным вниманием ученых [1]. В российском обществе форсируется внедрение инновационных технологий, связанных с коренной перестройкой

экономики страны, вызванной пандемией COVID-2019 и международным санкционным давлением. По данным исследования, проведенного Т.А. Нестиком, в нашей стране востребованы технологии, связанные с заботой о здоровье, облегчающие поиск информации и помогающие в быту [2]. Вовлечение молодых людей в науку, повышение её статуса и популяризация – сложная и важная задача, стоящая перед вузами, выполнение которой поможет в поиске новых технологий в замещении импорта, а также в будущем в получении конкурентных преимуществ на мировых рынках.

Определённый потенциал в повышении мотивации студенческой молодёжи к построению научной карьеры может быть связан с позитивным мышлением, влияющим на разные стороны жизни и профессиональной деятельности, способностью преодолевать барьеры в самых сложных ситуациях [3]. Позитивное мышление тесно связано и с мотивационной направленностью [там же]. Одним из аспектов, через призму которого рассматривается позитивное мышление, является диспозиционный оптимизм. В контексте данной работы используется определение диспозиционного оптимизма, приведённое Т.О. Гордеевой, О.А. Сычёвым, Е.Н. Осиним [4], которые обозначают этим термином *«стабильную личностную характеристику, отражающую позитивные ожидания субъекта относительно будущего»* [там же, с. 37]. Основываясь на концепции М. Шейера и Ч. Карвера [5], указывающих, что оптимисты и пессимисты по-разному формируют ожидания, относятся к жизненным и профессиональным трудностям, оценивают достижимость поставленных целей, были выдвинуты рабочие гипотезы. Во-первых, уровень диспозиционного оптимизма положительно влияет на доверие студенческой молодёжи науке и учёным. Во-вторых, уровень диспозиционного оптимизма детерминирует готовность заниматься научной деятельностью. Для проверки выдвинутых гипотез были поставлены следующие исследовательские задачи: выявить уровень диспозиционного оптимизма студенческой молодёжи; оценить влияние уровня диспозиционного оптимизма на доверие науке и учёным; определить готовность студенческой молодёжи к построению научной карьеры; определить роль диспозиционного оптимизма в планировании научной карьеры.

Дизайн исследования

Выборка исследования. 721 студент из 5 российских вузов, работающих в Республике Крым, Нижегородской, Самарской и Ярославской областях, принял участие в исследовании. Среди респондентов 493 девушки и 228 юношей. Участники исследования обучаются в бакалавриате (478), специалитете (197), магистратуре (46). Средний возраст респондентов составил 20,73 года, минимальный – 18 лет,

максимальный – 35 лет. Участники исследования обучаются в сфере социогуманитарных наук (478), естествознания и точных наук (36), получают прикладные знания, навыки и умения (207).

Методика исследования. Для сбора данных использовалась специально подготовленная батарея методик, которая включала несколько частей. Первая часть позволяла собрать сведения о респондентах (возраст, пол, регион, направление подготовки, уровень образования, курс обучения). Во вторую часть входили вопросы и утверждения, позволяющие установить отношение молодёжи к науке и научной деятельности. Доверие учёным и науке определялось с помощью адаптированной на русский язык Т.А. Нестиком анкеты, включающей 10 прямых и обратных утверждений, оцениваемых от одного до семи баллов. Одна половина заданий этой анкеты позволяет оценить уровень доверия науке, вторая часть – определить доверие учёным. Методика базируется на Шкале доверия (Credibility of Science Scale (CoSS)), разработанной под руководством Р.О. Хартмана [6]. Третья часть батареи методик включала тест диспозиционного оптимизма LOT (Life Orientation Test) [1]. Методика, основанная на модели М. Шейера и Ч. Карвера [5], адаптирована для русскоязычных пользователей Т.О. Гордеевой, О.А. Сычёвым, Е.Н. Осиним [4]. В тесте используются 12 прямых и обратных утверждений, оцениваемых респондентами по пятибалльной шкале (от нуля до четырёх баллов). Однако в итоговой оценке суммируются баллы только по 8 пунктам.

Для обработки данных использовались методы описательной статистики, t-критерий Стьюдента и однофакторный дисперсионный анализ ANOVA.

Результаты и их обсуждение

Адаптация теста диспозиционного оптимизма в 2010 г. проводилась на студенческой выборке, средний возраст которой составлял 18 лет, что позволяет сравнивать средние результаты того и настоящего времени. Распределение всех шкал близко к нормальному, что позволяет применить критерий t-Стьюдента. Было установлено, что в апреле 2022 г. все показатели диспозиционного оптимизма находятся в среднем диапазоне, но наблюдается умеренное, но достоверно значимое снижение всех показателей оптимизма (табл. 1), по сравнению с 2010 г.

Таблица 1.

**Сравнительный анализ различий в уровне выраженности оптимизма
в 2010 г. и в апреле 2022 г.**

Выборки	Среднее значение	Стандартное отклонение, δ	Уровень значимости различий ($p \leq 0,05$)
Субшкала позитивных ожиданий			
2010 ($n_1=580$)	11,79	3,18	0,000
2022 ($n_2=580$)	10,31	3,32	
Субшкала негативных ожиданий			
2010 ($n_1=580$)	12,11	3,36	0,000
2022 ($n_2=580$)	10,66	3,95	
Диспозиционный оптимизм			
2010 ($n_1=580$)	23,91	5,79	0,000
2022 ($n_2=580$)	20,97	6,46	

В свою очередь, показатели диспозиционного оптимизма могут повлиять на отношение студенческой молодёжи к науке. Для проверки этого предположения общая выборка респондентов была разделена на три группы (с шагом в одно стандартное отклонение от среднего значения): пессимисты ($n_{21}=219$), умеренные пессимисты ($n_{22}=379$) и оптимисты ($n_{23}=379$). При сравнении средних значений каждой выборки прослеживается положительное влияние уровня диспозиционного оптимизма на доверие учёным и науке (рис. 1). Следует отметить, что уровень доверия людям (субъектам деятельности), проводящим исследования, оказывается ниже, чем обобщённой категории, представляющей предмет их работы.

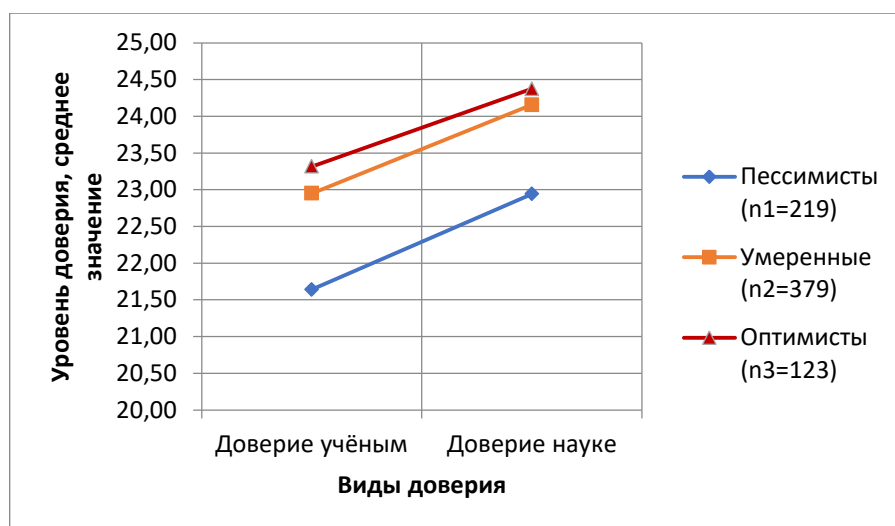


Рис. 1. Уровень доверия учёным и науке

Однофакторный дисперсионный анализ позволил установить наличие значимых различий, обусловленных уровнем выраженности диспозиционного оптимизма как для доверия учёным ($F=4,68$; $p=0,000$), так и для доверия науке ($F=8,93$; $p=0,000$). Таким образом, при более благоприятной макросредовой обстановке уровень диспозиционного

оптимизма повышается, и, как следствие, возрастает доверие науке и учёным. При действии неблагоприятных факторов внешней среды, напротив, снижается как уровень диспозиционного оптимизма, так и уровень доверия науке и учёным, что, в свою очередь, может негативно повлиять на вовлечённость молодёжи в научную деятельность.

Большинство студентов не связывают свою будущую профессиональную деятельность с научной сферой (рис. 2). Однако около трети всех респондентов готовы заниматься научной деятельностью на каком-то этапе своей карьеры. Менее 5% студентов включают научную карьеру в свои профессиональные планы.

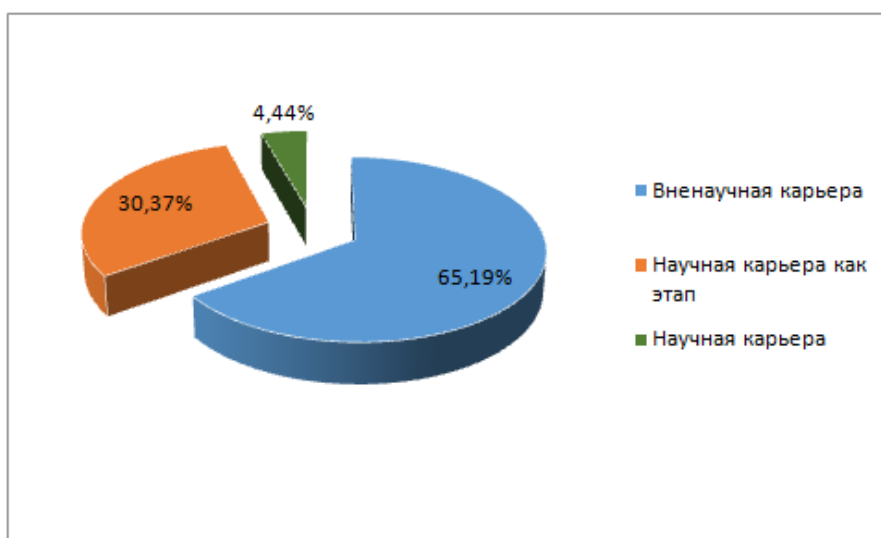


Рис. 2. Готовность студенческой молодёжи заниматься научной деятельностью

Насколько выбор карьеры учёного обусловлен ожиданием благоприятных результатов, выяснялось на следующем шаге исследования. Оптимисты несколько чаще готовы рассматривать карьеру учёного (рис. 3), чем две другие группы респондентов. Готовность заниматься наукой представлена на графике в двухбалльной шкале, где ноль баллов предполагает карьеру вне науки, один балл отражает готовность рассматривать научную деятельность как один из этапов карьеры, а два балла обозначают желание посвятить свою жизнь науке. ANOVA показал, что эти различия достоверно не значимы ($F=0,11$; $p=0,895$). Поиск путей повышения готовности молодых людей заниматься научной карьерой лежит в другой плоскости.

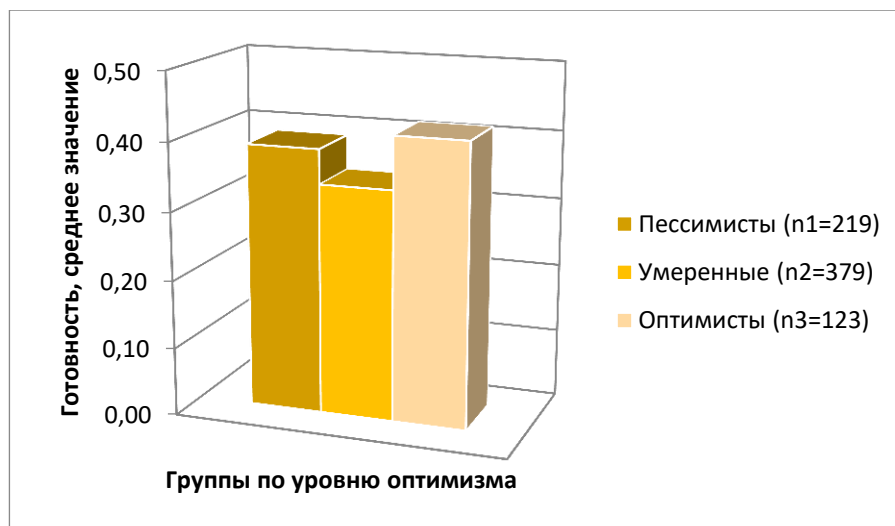


Рис. 3. Готовность к построению научной карьеры в зависимости от уровня диспозиционного оптимизма

Выводы

1. Уровень диспозиционного оптимизма студенческой молодёжи весной 2022 г. в условиях сложной макроэкономической ситуации находится на среднем уровне, но достоверно ниже, чем в 2010 г.

2. Уровень диспозиционного оптимизма положительно влияет как на доверие студентов науке, так и учёным. В наибольшей степени доверяют науке студенты, обладающие наиболее сильно выраженными позитивными ожиданиями.

3. Для большинства студентов карьера учёного не входит в профессиональные планы. Около трети студенческой молодёжи готовы рассмотреть научную деятельность как свою профессию на определённом этапе жизненного пути. Менее 5% молодых людей видят своё профессиональное будущее в научной сфере.

4. Уровень диспозиционного оптимизма не влияет на готовность заниматься научной деятельностью.

Список использованной литературы

1. Нестик Т.А. Психологические особенности глобальных рисков и отношения к ним в обществе // Сборник научных трудов участников VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Под редакцией И.В. Ильина. 2019. С. 239-244.

2. Нестик Т.А. Отношение к новым технологиям и ценностные ориентации россиян // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020, 5 (4) С. 54-82.

3. Киреева М.В., Грибанова О.Н. Проблема позитивного мышления в отечественной и зарубежной психологии // Интернет-журнал «Науковедение», 2014, 4 (23). С.1-8. [электронный ресурс] <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22675635> (Дата обращения 26.04.2022).

4. Гордеева Т.О., Сычёв О.А., Осин Е.Н. Разработка русскоязычной версии теста диспозиционного оптимизма (LOT) // Психологическая диагностика, 2010, 2. С. 36-64.
5. Hartman R.O., Dieckmann N.F., Sprenger A.M., Stastny B.J. & DeMarree K.G. Modeling Attitudes Toward Science: Development and Validation of the Credibility of Science Scale // Basic and Applied Social Psychology, 2017, 39 (6). P. 358-371
6. Scheier M. F., Carver C.S. Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies // Health Psychology, 1985, 4 (3). P. 219–247.

УПРАВЛЕНИЕ ЛИЧНЫМИ РИСКАМИ В ИЗМЕНЯЮЩЕЙСЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СРЕДЕ

*Ромашова И.Б.,
доктор экономических наук, профессор ННГУ
им. Н.И. Лобачевского (Нижний Новгород)*

В статье представлены основные подходы и методы управления рисками на уровне личности в условиях стремительно изменяющейся внешней среды. Рассмотрены такие инструменты риск-менеджмента, как избегание рисков, удержание, передача или продажа рисков, методы снижения/уменьшения рисков (диверсификация, лимитирование, эккаунтинг, хеджирование, профилактика). Делается вывод, что нарабатанная практика управления рисками в крупных корпорациях вполне может быть применена и на личностном уровне конкретного человека.

Ключевые слова: риски, управление рисками, социально-экономическая среда, изменение

Современная внешняя среда формирования и развития личности характеризуется существенными и все возрастающими рисками. Процесс цифровизации экономики вызывает опасения сокращения рабочих мест и востребованности многих традиционных профессий. Пандемия коронавируса увеличила риски заболевания и потери здоровья. Специальная военная операция вызвала состояние тревожности и даже паники среди большого количества людей. Массовое банкротство и исчезновение предприятий, особенно малого и среднего бизнеса, увеличивает риски потери работы и утраты материального благополучия на уровне личности.

Риски пронизывают существование любого общества, любого человека. Однако всегда можно выделить и особые группы риска. В бизнесе это предприниматели, во властных структурах – государственные служащие, в промышленности – это люди физического труда, работающие на опасных участках. Так что же такое риск и можно ли им управлять?

Само слово «риск» – испано-португальского происхождения и в буквальном переводе означает «подводная скала». Риск может быть не только явным, но неявным, непроявленным – и в этом вся его опасность. В словаре Ожегова риск определяется как возможность опасности, неудачи [1]. Идти на риск – значит действовать наудачу в надежде на счастливый исход.

На наш взгляд, вероятность потерять что-то (если у человека это что-то есть) или вероятность недополучить чего-то (если человек имеет определенные желания и цели), наиболее полно отражает современное представление о риске [2].

Возможно ли управление рисками? Мы считаем, что возможно. Риск-менеджмент – так называется самостоятельное направление менеджмента, активно развивающееся в последние годы. Однако оно касается, в основном, управления рисками на уровне организаций или общества в целом. Но на уровне конкретной личности управление рисками не менее важно. Это позволяет людям нарастить стрессоустойчивость, уклоняться от нежелательных угроз или видеть в опасностях новые возможности, избегать девиантного поведения.

Управлять рисками – значит уметь их своевременно выявлять, осознавать, оценивать, прогнозировать, регулировать и контролировать. Классическими средствами разрешения рисков считаются: избежание рисков, удержание, передача или продажа рисков, всевозможные методы снижения/уменьшения рисков.

Конечно, избежать всех рисков в турбулентной социально-экономической среде, полной неопределенностью и случайными событиями, практически невозможно [3]. Однако, если кто-то боится, например, летать на самолете, он может воспользоваться сухопутными или водными видами транспорта (если, конечно, это возможно чисто технически). Если бизнесмен опасается работать с определенным партнером, он может изобрести предлог, чтобы уклониться от сделки. Если человек боится заразиться вирусной инфекцией, он должен носить маску и перчатки. И т.д.

Удержание риска означает, что человек принимает его на себя. Осознает возможную ответственность и все равно идет на неоправданный риск по тем или иным причинам. Как известно, «кто не рискует, тот не пьет шампанское». Очень часто большие доходы и вознаграждения сопровождаются на практике и рисками тоже большими.

Риски можно также передать, продать, распределить. Так, например, руководитель предприятия передает полномочия своему заместителю по тому или иному вопросу. Тогда риски неисполнения планов, срывов заказа, разного рода неудач становятся «головной болью» уполномоченного. Инвесторы распределяют риски, когда заботятся о формировании сбалансированного портфеля ценных бумаг, взаимодополняющих друг

друга (например, сочетание акций и облигаций, краткосрочных и долгосрочных инвестиционных инструментов, акций российских и зарубежных компаний и т.д.).

Оказывается, бывают даже желающие купить риски. Скажем, у предпринимателя есть бизнес-идея или даже разработанный бизнес-проект. Конечно, он окружен рисками со всех сторон. И предприниматель не имеет достаточных ресурсов, чтобы его реализовать. Тогда он может продать бизнес-проект венчурному инвестору, например, тем самым освободив себя от предпринимательских рисков.

Риски пожара или других видов утраты имущества, риски ответственности перед третьими лицами, риски потери здоровья и другие можно застраховать в страховой компании – профессиональной структуре, покупающей личные или коллективные риски.

Снижение рисков на уровне личности также может проходить такими способами, как диверсификация, лимитирование, эккаунтинг, хеджирование, профилактика рисков [4]. Рассмотрим их кратко.

Диверсификация – это рассредоточение риска, за счет чего происходит его частичное погашение внутри пространства распределения. Например, обеспеченный человек, желающий сохранить свои деньги, распределяет свой капитал по нескольким сферам вложения: в инвестиционные проекты, в банковские депозиты, в ценные бумаги, золото и недвижимость и т.д. Ясно, что теперь вероятность потерять сразу все деньги резко уменьшается.

Лимитирование – это сознательное ограничение возможных потерь заранее установленным лимитом (пределом). Так, в семье подросткам уже доверяют денежные средства для определенных покупок. Однако речь идет о достаточно ограниченной сверху денежной сумме, иначе одна неудачная покупка может разорить всю семью. Чем больше возможный риск потерь, тем выше должен быть уровень принятия решений (уровень финансовой ответственности) и в организации.

Эккаунтинг – это «добывание» дополнительной информации, чтобы снять некоторую неопределенность о фактах и событиях. Дело в том, что зачастую личные риски связаны с незнанием или неполным знанием той или иной ситуации. Например, принятие решения о покупке дорогой вещи желательно сопровождать исследованием репутации производителя, показателей качества продукции, истории продаж данных вещей (были ли возвраты, рекламации, претензии) и т.д. Непонимание поведения начальника можно уменьшить, поинтересовавшись проблемами, которые ему приходится решать и условиями, в которых приходится работать. Сложную информационную систему оповещений о планах-фактах приходится строить в период массового перехода персонала на режим удаленной/дистанционной работы [5].

Следующий метод - хеджирование – это снижение рисков за счет формирования встречных требований. Предположим, одна сторона коммерческой сделки требует от конкретного человека определенных уступок. Тогда этот человек вправе тоже потребовать что-то в обмен на его дополнительные обязательства. Например, руководитель предприятия требует от аудитора тщательной проверки своей бухгалтерии, чтобы минимизировать риски потерь в случае прихода налоговой инспекции. Тогда аудитор выдвигает требования о своевременном и полном предоставлении бухгалтерской и иной информации, о разъяснениях по тому или иному поводу от руководства предприятия.

Не стоит пренебрегать и таким естественным инструментом управления личными рисками, как профилактика. Заранее позаботиться, например, о средствах пожаротушения, если семья живет в деревянном доме. Если существует риск, например, опоздания на работу из-за нерегулярного движения общественного транспорта, то человеку надо вставать пораньше, найти маршруты без «пробок» и т.д.

Страхование называют классическим «бизнесом рисков». Именно через страховки осуществляется в цивилизованном обществе процесс передачи (продажи) излишних «страхов». Можно заниматься самострахованием – созданием резервных фондов для возможных убытков и потерь. Можно доверить эту процедуру страховой компании – заплатив страховой взнос, иметь возможность полностью погасить возникший ущерб по тому или иному случаю, если он случится.

Проблема заключается в том, что технологией управления личными рисками обладают далеко не все. На наш взгляд, знания, умения и навыки персонального риск-менеджмента необходимо прививать системно как на уровне среднего, так и на уровне высшего образования. Это тем более важно, так как реализация рисков проявляется в виде нанесения ущерба здоровью и жизни людей, окружающей среде, других неблагоприятных социальных и морально-психологических последствий.

В целом, можно выделить три уровня возможных ущербов (потерь): допустимые, критические и катастрофические. Наиболее опасен катастрофический риск, при котором потери бывают невосполнимы. Например, если убытки частного предпринимателя превысят стоимость всего его имущества. Такие потери невозможно возместить, и предприниматель становится банкротом, его бизнес гибнет. Поэтому вероятность катастрофических потерь должна быть предельно низкой, близкой к нулю. Существуют специальные техники определения количественной или качественной меры риска, а также инструменты снижения вероятности потерь, которые необходимо изучать и применять.

Следует отметить также, что карта рисков внешней среды не остается неизменной. Необходимо постоянно мониторить и анализировать как макро -, так и микро - окружение человека с целью выявления и

осознания наиболее угрожающих и опасных рисков. При этом выделяют три стадии осуществления анализа социально-экономических процессов: ретроспекцию, диагноз, проспекцию. Ретроспекция – это взгляд в прошлое, анализ истории развития объектов наблюдения, выявление тенденций изменения внешней среды и факторов, влияющих на эти изменения. Диагноз – системное описание пространства рисков, наведенных социально-экономическими процессами. Проспекция – прогнозирование актуальности и вероятности тех или иных рисков с учетом пространства жизнедеятельности конкретного человека.

Понятно, что в условиях финансово-экономического кризиса и нарастания неопределенностей развития как в масштабах страны, так и даже в масштабах мирового сообщества прогнозирование существенно осложняется [6]. Становится сложно накопить статистику происшествий (например, частотность потерь работы, тенденции заболеваемости, утраты финансовой устойчивости людей и т.д.), вывести вероятность тех или иных неблагоприятных событий в жизни человека, охарактеризовать ее количественно. Тем не менее качественная оценка рисков остается возможной. Рекомендуется делить их на три основные группы по вероятности реализации – на маловероятные, вероятные и практически достоверные, а также подразделять по объему возможных ущербов (потерь) – на крупные, средние и мелкие. Даже такая аналитика позволяет построить приближенную карту рисков и определить основные действия, которые должен предпринять человек, чтобы сделать свою жизнь более устойчивой и прогнозируемой.

Таким образом, высокая изменчивость внешней социально-экономической среды, которая наблюдается в последнее время, вызывает необходимость изучения и активного применения современных методов управления рисками на уровне личности. Даже простое заимствование и творческое преломление технологии риск-менеджмента организаций к задаче управления личными рисками позволяет существенно уменьшить страхи человека, снизить необоснованные опасения и осознанно предпринять действия по снижению уровня опасности.

Список использованной литературы

1. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка – М., 2010.
2. Ромашова И.Б. Финансовый менеджмент. Основные темы. Деловые игры: учебное пособие. - М.: КНОРУС, 2006.
3. Лыгденова Т.Б. Прогнозирование социально-экономического развития региона: учет неопределенности и управление рисками. - М.: Русайнс, 2016.
4. Воронцовский А.В. Управление рисками: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. - Люберцы: Юрайт, 2016.
5. Ромашова И.Б., Удалова И.Б., Сергеева Ю.С., Самохвалова Е.Б. Перспективы формата удаленной работы в условиях цифровизации и возрастания социальных рисков // Экономика и предпринимательство. № 9 (122), 2020. С.930-933.

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ В ПРОФИЛАКТИКЕ ВЫГОРАНИЯ

*Сереченко А.А.,
Ковалева Т.В.,*

*Московский государственный психолого-педагогический университет
(Москва)*

В статье обсуждается феномен профессионального выгорания, дается его определение, называются важнейшие факторы выгорания. Делается вывод, что профессиональная ориентация является важным средством профилактики профессионального выгорания.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, профессиональная ориентация.

Сегодня, пожалуй, является бесспорным тот факт, что выбор той или иной профессии во многом обуславливает наличие постоянного интереса к профессиональной деятельности, стремление к профессиональному росту и достижению высоких результатов в рамках выбранной профессии. Однако, зачастую приходится сталкиваться и с растущей тенденцией так называемого «случайного выбора», который осуществляется «по инерции», когда старшеклассник выбирает профессию, руководствуясь пожеланиями родителей или по принципу: «неважно какое образование, главное закончить вуз».

Как показывает ряд психологических исследований, такой «случайный выбор профессии» накладывает существенный отпечаток на всю профессиональную деятельность и зачастую может стать одной из возможных причин профессионального выгорания в будущем. Особенно остро выгорание проявляется в сфере так называемых помогающих профессий [2, 5, 6, 7].

Обращаясь к определению профессионального выгорания, разделяемого сегодня большинством исследователей, можно так охарактеризовать данный психологический феномен: это проявление физического, эмоционального и когнитивного истощения, которые могут возникать фоне постоянного профессионального стресса и характеризуются явным снижением продуктивности и эффективности в профессиональной деятельности. Сам термин «профессиональное выгорание» (burnout) является одним из видов профессиональной деформации личности [1, 3]. Впервые данный употребил американский психиатр Г. Фриденберг в 1974 году. Этот термин означает такое

состояние психически здоровых людей, которое характеризуется изнеможением с чувством собственной бесполезности, ненужности.

Представляется очевидным, что нарастание стресса в профессиональной деятельности в большинстве случаев может быть связано с отсутствием у сотрудника интереса к своей работе, высоким уровнем демотивации, негативным отношением к выполнению профессиональных обязанностей, нарастающим отчуждением, низким уровнем вовлеченности [1, 7]. В числе наиболее важных факторов профессионального выгорания исследователи выделяют следующие:

- нереализованные жизненные и профессиональные ожидания
- неудовлетворенность самоактуализацией
- неудовлетворенность достигнутым результатом
- разочарование в других людях и профессиональной деятельности
- обесценивание или потеря смысла своих усилий
- переживание одиночества
- ощущение бессмысленности активной деятельности и жизни [1, 2, 6].

Анализируя и предельно обобщая имеющиеся исследования в области профессионального выгорания не трудно заметить, что в существенной доле работ уделено внимание не только характеристике проявлений данного психологического феномена, но и возможным приемам и способам его профилактики [4, 7]. Так, отмечается, что важное значение должно отводиться профессиональной ориентации и выбору будущей профессии.

Логично предположить, что профессиональная ориентация является первым и важным шагом в предупреждении возникновения симптомов профессионального выгорания, поскольку именно осознанный выбор профессии есть основа для развития и поддержания профессионального интереса, стремления к самореализации [5, 8].

В данном контексте, представляется важным планирование и проведение исследования особенностей профессионального выгорания сотрудников организации с учетом того, как осуществлялся выбор профессии: был или он «случайным» или осознанным, а также какую роль в этом выборе сыграли профориентационные мероприятия.

Список использованной литературы

- 1.Бойко В.В. Синдром «профессионального выгорания» в профессиональном общении. СПб., 1999.
- 2.Воронин И.В. Представления об эффективности профориентационной работы у подростков // Психологическая наука и образование. 2007. Том 12. № 5. С. 100–110.
- 3.Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. М., 2005.
- 4.Демьянчук Р.В. Психологическая помощь педагогам с признаками эмоционального выгорания: основания и ориентиры [Электронный ресурс] // Клиническая и специальная психология. 2015. Том 4. № 4. С. 12–28. doi:10.17759/cpse.2015040402

5. Психологический аспект выбора лингвистической профессии в старшем школьном возрасте. Вопросы гуманитарных наук. М. 2004. С. 296-297.
6. Платонов Ю.П. Феномен эмоционального выгорания личности: структурно-функциональный анализ // Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2018. Том 29. № 1. С. 7–13.
7. Пряжников Н.С., Ожогова Е.Г. Стратегии преодоления синдрома «эмоционального выгорания» в работе педагога // Психологическая наука и образование. 2008. Том 13. № 2. С. 87–95.
8. Шахова Е.Д. Соотношение выборов школьников на этапе предпрофильной подготовки и последующего профильного обучения [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2010. Том 2. № 4. URL: https://psyjournals.ru/psyedu_ru/2010/n4/Shahova.shtml (дата обращения: 14.04.2022)

ПОВЕДЕНИЕ И ПЕРЕЖИВАНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С РАБОТОЙ, КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ УГРОЗЫ ПОТЕРИ РАБОТЫ

***Смирнова А. Ю.,
кандидат психологических наук, доцент кафедры
общей и социальной психологии
факультета психологии Саратовского национального
исследовательского государственного университета им. Н.Г.
Чернышевского (Саратов)***

В статье выполнен теоретико-эмпирический анализ особенностей поведения и переживаний в профессиональной деятельности как ресурсов преодоления угрозы потери работы. Показано, что активная стратегия решения проблем, высокий уровень профессиональных притязаний, чувство успешности в профессиональной деятельности, оценка профессионального успеха как важной жизненной цели, уверенность в собственной способности справиться с требованиями, которые предъявляет профессиональная деятельность, удовлетворенность жизнью и поддержка социального окружения, отнесение себя к категории счастливых людей, нахождение поддержки в семье, помощь супруга/супруги в карьере связаны с уверенностью работника в сохранении занятости.

Ключевые слова: субъективная незащищенность в сфере труда, самовосприятие трудоспособности, психологические ресурсы.

Негарантированный характер занятости в рыночной экономике ставит перед организационными психологами ряд специфических вопросов, связанных с переживаниями работников, обусловленными угрозой потери работы, а также ее фактической потерей, безработицей, ненормативными кризисами занятости.

В данных направлениях исследований уже наработан определенный базис, однако, они вновь становятся актуальными и получают новое прочтение каждый раз, когда изменение социально-экономической

ситуации приобретает кризисный характер. Ученые пытаются понять почему одни в изменениях видят угрозы, а другие — возможности, определить наиболее соответствующий стиль реагирования на изменения [1], найти личные ресурсы сохранения занятости, психологического благополучия в ситуации гипотетической угрозы потери работы или ее фактической потери [2].

Данная статья также посвящена поиску специфических особенностей поведения и переживании работников, связанных с работой, которые могут выступать психологическими ресурсами преодоления угрозы потери работы и переживания субъективной незащищенности в сфере труда.

Базовое определение субъективной незащищенности в сфере труда

Субъективная незащищенность в сфере труда – это процесс и одновременно результат переживания, вызванного сочетанием интерпретации рабочей ситуации как угрожающей в будущем сохранению занятости (утратой важных аспектов работы) вследствие субъективного восприятия действия объективного фактора-стрессора (угрозы потери работы), а также оценки собственных *личностных ресурсов как недостаточных* для преодоления данной ситуации и имеющее широкий круг последствий для работника, организации и других социальных групп. Последствия различны в количественном и качественном аспектах. Нами изучены последствия данного переживания, которые, хоть и сопровождаются временным повышением энтузиазма, энергичности по отношению к работе, удовлетворенности трудом — в долгосрочном периоде имеют выраженный негативный тон [3].

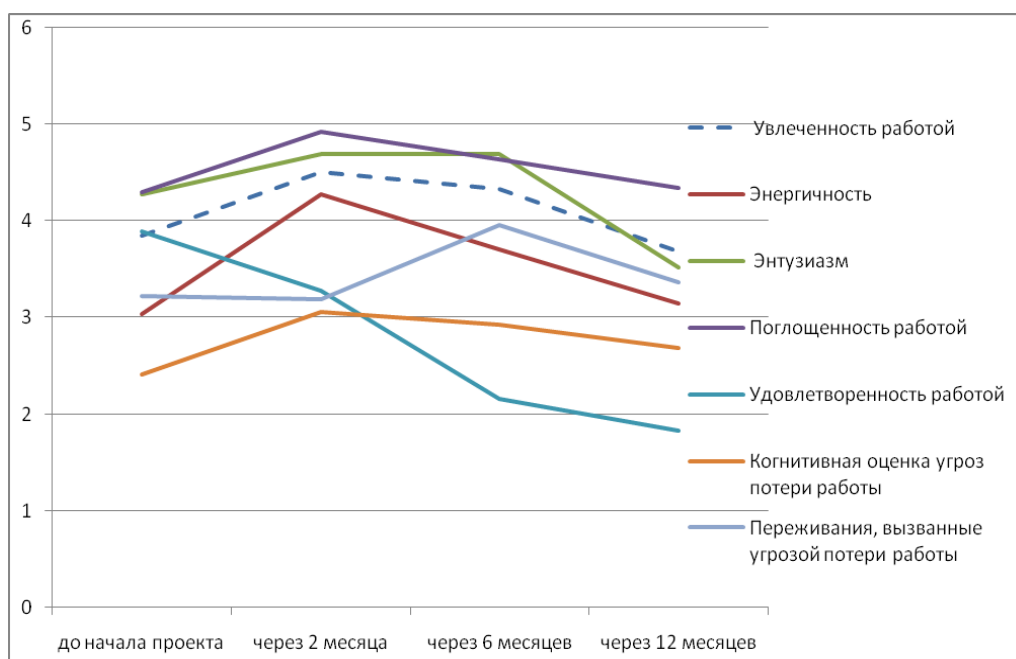


Рис. 1. Последствия переживания субъективной незащищенности в сфере труда.

Организация эмпирического исследования

Эмпирический базис исследования составили 277 работающих граждан (в данной статье мы специально не анализируем поло - возрастной состав выборки, предполагая это темой наших дальнейших исследований).

Методы сбора эмпирических данных: опрос, тесты, наблюдение (в том числе включенное и самонаблюдение).

Методики исследования: Опросник поведения и переживаний, связанных с работой (AVEM – Arbeitsbezogenes Verhaltens – und Erlebensmuster Scale, Schaarschmidt в адаптации Т.И. Рогинской [4], методика диагностики самовосприятия трудоспособности [5]. Методы математико-статистического анализа данных: корреляционный анализ, выполнялся в программе JASP.

Результаты эмпирического исследования и их анализ

Проверка выборки на предмет нормальности распределения методом Shapiro-Wilk показала соответствие нормальности по большинству шкал, для расчёта корреляционных связей применялся критерий Пирсона.

Связь уверенности в сохранении занятости в случае сокращения с особенностями поведения и переживаний, связанных с работой, анализировались корреляции пошкально, а также отдельных утверждений методик AVEM и самовосприятия трудоспособности.

Таблица 1.

Связь уверенности в сохранении занятости в случае сокращения с особенностями поведения и переживаний, связанных с работой

Variable	Уверенность в сохранении занятости в случае сокращения	
2. Субъективное значение деятельности (BA)	-0.008	
3. Профессиональные притязания (BE)	0.258	***
4. Готовность к энергетическим затратам (VB)	0.171	**
5. Стремление к совершенству (PS)	0.145	*
6. Способность сохранять дистанцию по отношению к работе (DF)	-0.150	*
7. Тенденция к отказу в ситуации неудачи (RT)	-0.140	*
8. Активная стратегия решения проблем (OP)	0.269	***
9. Внутреннее спокойствие и равновесие (IR)	0.189	**
10. Чувство успешности в профессиональной деятельности (EE)	0.367	***
11. Удовлетворенность жизнью (LZ)	0.287	***
12. Поддержка социального окружения (SU)	0.282	***
Готовность приложить упорство, усилия, чтобы добиться успеха в ситуации неудачи	0.195	**
Стремление все сделать безупречно	0.194	**
Чувство благополучия, успешности	0.189	**
Самооценка профессионального развития как такого, в котором «пока практически все удавалось»	0.187	**
Активная позиция — неудачи меня не обескураживают, а побуждают к еще большим усилиям	0.182	**
ночи	0.180	**
Стремление «ни в чем жаловаться на свою жизнь»	0.179	**
Ощущение того, что «работаю больше, чем нужно»	0.168	**
Способность сохранить спокойствие в стрессовой ситуации	0.168	**
Готовность работать на пределе своих сил	0.158	**
ночи	0.180	**
Стремление «ни в чем жаловаться на свою жизнь»	0.179	**
Ощущение того, что «работаю больше, чем нужно»	0.168	**
Способность сохранить спокойствие в стрессовой ситуации	0.168	**
Готовность работать на пределе своих сил	0.158	**

Variable	Уверенность в сохранении занятости в случае сокращения	
Оценка профессиональной деятельности как наполненной профессиональными успехами	0.302	***
Отнесение себя к категории счастливых людей	0.271	***
Уверенность в собственной способности хорошо справиться со всеми требованиями, которые предъявит в будущем жизнь	0.256	***
Стремление к более высоким профессиональным целям, чем большинство других	0.247	***
Высокая оценка профессиональных достижений	0.247	***
Оценка профессионального успеха как важной жизненной цели	0.221	***
Нахождение поддержки в семье	0.213	***
Ощущение «пробуждения силы» во время неудачи	0.210	***
Помощь супруга/супруги в карьере	0.200	***
Готовность социального окружения дать совет или оказать помощь, когда это необходимо	0.200	***
Оптимистичная оценка профессионального будущего	0.198	***
Разочарование некоторыми сторонами своей жизни	-0.217	***

Примечание: *** $p < 0.001$, ** $p = 0,010$

Был выполнен эмпирический анализ связи уверенности в сохранении занятости в случае сокращения с особенностями поведения и переживаний, связанных с работой.

Активная стратегия решения проблем, высокий уровень профессиональных притязаний, чувство успешности в профессиональной деятельности, оценка профессионального успеха как важной жизненной цели, уверенность в собственной способности справиться с требованиями, которые предъявляет профессиональная деятельность, удовлетворенность жизнью и поддержка социального окружения, отнесение себя к категории счастливых людей, нахождение поддержки в семье, помощь супруга/супруги в карьере связаны с уверенностью работника в сохранении занятости, таким образом, можно утверждать, что они выступили ресурсами преодоления негативных переживаний, связанных с угрозой потери работы. Напротив, разочарование некоторыми сторонами своей жизни способствует переживанию. На невысоком уровне продемонстрировали обратную связь с уверенностью в сохранении занятости тенденция отказа в ситуации неудачи и дистанцированность от результатов своего труда.

Резюмируя, следует также подчеркнуть, что наше исследование не лишено недостатков, а именно не выполнен полн - возрастной анализ

особенностей поведения и переживаний, связанных с работой, как психологических ресурсов преодоления угрозы потери работы. Также обнаруженные нами связи уверенности в собственной способности в сохранении занятости с описанными выше позитивными переживаниями, связанными с работой могут иметь причину совместной изменчивости, к примеру, в общей позитивной аффективности работников, высокой самооценке, самоэффективности или каких-либо других личностных особенностях, однако, в данный анализ выходит за цели нашей статьи и выступит темой дальнейших исследований. В заключение еще раз подчеркнем обнаруженную нами роль семьи как ресурса преодоления угрозы потери работы, а также общей удовлетворенности жизнью в сферах, не связанных с работой, т. е. общей жизненной сбалансированности.

Список использованной литературы

1. Битюцкая Е.В., Базаров Т.Ю., Корнеева А.А. Опросник «Типы реагирования на ситуацию изменений»: структура шкал и психометрические показатели // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2021. Т. 18. № 2. С. 297–316].
2. Иванова Т. Ю., Леонтьев Д. А., Осин Е. Н., Рассказова Е. И., Кошелева Н. В. Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности [Электронный ресурс] // Организационная психология, 2018. Т. 8. № 1. С. 85-121].
3. Смирнова А. Ю. Динамика трудовых установок работников в ситуации угрозы потери работы [Электронный ресурс] // Организационная психология, 2019. Т. 9. № 2. С. 8-31. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru>
4. Рогинская Т.И. Синдром «выгорания» в социальных профессиях // Психологический журнал. 2002. 23 (3). С. 85-95.
5. Смирнова А. Ю. Апробация русскоязычной версии методики самовосприятия трудоспособности, 2021. Т. 18. № 4. С. 664–684.

ВЛИЯНИЕ ИЗМЕНЯЮЩИХСЯ МАКРОСРЕДОВЫХ ФАКТОРОВ НА ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ

*Улыбышева И.Н.,
старший преподаватель Академии психологии и педагогики Южного
Федерального Университета (Ростов-на-Дону)*

В статье рассмотрены особенности влияния изменяющихся макросредовых факторов на формирование профессиональных представлений студентов вузов. Существенное влияние на формирование представлений о себе и своем месте в мире и в выбранной профессии имеет специфика образовательной деятельности, в которую погружен обучающийся. А также особенности адаптации студентов на этапе профессиональной подготовки.

Ключевые слова: студенты, адаптация, профессиональные представления, профессионализация, образование.

Изменения в идеологической, политической, экономической сферах жизни, происходящие на современном этапе развития общества, создают новую социальную ситуацию, которая предъявляет принципиально иные требования к вопросу выбора и развития личности в профессии. В отечественной и зарубежной психологии существует большое количество теоретических и практических подходов к проблеме исследования личности в профессии, но наибольший интерес в последнее время принадлежит вопросу представлений о профессии и их взаимосвязи с различными макросредовыми факторами. Анализ научных исследований показывает, что вопрос представлений о профессии недостаточно полно изучен, особенно в ситуациях влияния макросредовых факторов и адаптивных процессов, происходящих в начале профессионального образования. Неблагоприятное прохождение периода адаптации к обучению в вузе, как правило, способствует формированию отрицательных представлений о будущей профессии, что может проявляться в выполнении профессиональных функций на номинальном уровне без личной мотивированности и ответственности. Также несоответствие сформированных представлений о профессии с реалиями профессиональной деятельности, влечет за собой разочарованность в выбранной профессиональной сфере и дальнейшее трудоустройство, не соответствующее подготовке в вузе.

Проблеме становления профессиональных представлений в процессе обучения будущих специалистов, уделяли внимание как зарубежные, так и отечественные исследователи. Среди зарубежных исследователей наибольший вклад в изучение проблемы профессионального самосознания и формирования профессиональных представлений были внесены Д. Бемом, У. Джемсом, Ч. Кули, Т. Липпсом, А. Маслоу, Дж. Мидом, А. Пфендером, Д. Хебб, К. Хорни, Л. Фестингером, З. Фрейдом, Г. Олпортом, К. Роджерсом, Д. Чадсоном, Э. Эриксоном и др. Среди отечественных исследователей следует отметить: Б.Г. Ананьев, К.А. Абульханова-Славская, М.Л. Басов, А.А. Вербицкий, Л.А. Головей, С.Б. Елканов, А.И. Зеличенко, Е.А. Климов, В.Н. Козиев, А.Н. Леонтьев, Е.А. Лямина, А.К. Маркова, Л.М. Митина, К.К. Платонов, Е.И. Рогов, А.Г. Спиркин, Г.И. Степанова, В.В. Столин, Д.И. Фельдштейн, И.И. Чеснокова, Е.В. Шорохова и др.

Теоретической основой изучения адаптации выступили следующие исследования: психологические аспекты адаптации человека к различным условиям среды рассматривались в трудах Б.Г. Ананьева, В.В. Антипова, Ж. Годфруа, В.В. Гриценко, Э.Ф. Зеера, В.В. Константинова, В.В. Пархомчука и др. Вопросы социализации как социальной адаптации изучались Р.Ф. Ихсановым, Н. Смелзером, О.С. Советовой, Н.С. Южаниной и др. Различные аспекты проблемы адаптации студентов

исследовали В.Н. Грибов, О.Н. Казакова, Т.И. Каткова, Г.П. Кузина, С.А. Рунова, Ю.В. Стафеева и др.

Несмотря на наличие большого теоретического материала посвященного изучению вопросу формирования и влияния на личность и деятельность представлений о профессии, данная тема остается актуальной. Особенно важно отслеживать влияние изменяющихся макросредовых факторов на формирование профессиональных представлений студентов вузов. Коррекция и актуализация профессиональных представлений на этапе их становления позволяет составить объективную картину мира и профессии, что позволит избежать разочарования в выбранной профессиональной сфере. Изучение содержательного компонента профессиональных представлений в динамике, способствует становлению профессионала в своем деле.

Умение адаптироваться, справляться с проблемами, найти свое место в жизненном пространстве считается главным условием эффективного развития молодого человека, а в перспективе специалиста [1]. В частности, ознакомление с учебным заведением у существенной доли студентов сопровождается дезадаптацией, которая вызвана новизной социального статуса студента высокими требованиями со стороны профессорско-преподавательского состава, напряженностью и строгим режимом обучения, повышения объема самостоятельной работы. Все это требует от студента-первокурсника большой мобилизации собственных способностей с целью эффективного вхождения в новое окружение и приспособлению к качественно иному ритму жизнедеятельности.

М.А. Дмитриева выделяет три основных аспекта трудовой и профессиональной адаптации в юношеском возрасте:

1. Психофизиологический аспект, раскрывающийся в рассмотрении адаптации личности студента как биологического индивида к физическим условиям предпрофессиональной среды;

2. Профессиональный аспект, рассмотрение адаптации личности как будущего субъекта труда к профессиональным задачам, выполняемым операциям, профессиональной информации;

3. Социально-психологический аспект - адаптация личности к социальным компонентам профессионального образования [2].

Успешность прохождения студентом процесса адаптации взаимосвязан со многими факторами, но особое место занимает фактор интеллектуального развития, выступающий основополагающим регулятором познавательной деятельности личности. Кроме интеллектуальной сферы в процессе адаптации у студентов происходит преобразование психофизиологических и психологических свойств. Особенность протекания процесса адаптации обусловлена индивидуальными особенностями и ценностными ориентациями личности студента, а также спецификой юношеского возраста.

Л.С. Елгина связывает эффективность адаптации студентов к обучению с двумя взаимосвязанными факторами: фактор активного овладения умениями знаниями и навыками студентов в процессе профессионального обучения; фактор ориентации на будущую профессию, представленный мотивами, установками, ценностями личности овладевающей профессией. Также автор отмечает важность идентификации личности с будущей профессией, проявляющуюся в требованиях предъявляемой студентом к себе, процессу обучения, становления себя как профессионала, так как это также оказывает влияние на адаптацию [3].

Условия для формирования адекватных профессиональных представлений при прохождении адаптации выделила Н.Г. Колызаева: своевременная профориентационная работа в процессе обучения, для информирования студентов о многообразии специализаций в выбранной профессиональной области, о специфичности будущей профессиональной деятельности; личностно-ориентированный подход в ходе профессиональной подготовки для стабилизации процесса прохождения адаптации к обучению в вузе; организация актуальных баз прохождения производственных практик, которые способствуют установлению обратной связи между вузом и работодателем [4].

Изучение представлений о профессии является основой для формирования личности, ориентированной на профессиональное развитие. Образ профессии закладывает основные направления движения специалиста в профессиональной сфере. Представления как психическое отражение действительности формируется не само по себе, а исключительно в результате целенаправленной деятельности человека. Профессиональное обучение как специфический вид человеческой деятельности, должно иметь основополагающей целью формирование адекватных, эффективных и высококачественных профессиональных знаний, умений и навыков для эффективного профессионального развития и становления, а также обеспечение студентов осознанными механизмами формирования образа будущей профессии [5].

Формирование представления о профессии у студентов происходит через наполнение объективных свойств и действий личностным смыслом. Полнота и многогранность образа профессии зависит от особенностей обучения. Рассматривая влияние различных макросредовых факторов (политические события, экономические изменения, глобальная модернизация и цифровизация профессионального образования) как данность в современных условиях получения профессионального образования, важно учитывать актуальность и значимость данного этапа профессионализации для будущих профессионалов. Формирование адекватного образа профессии способствует развитию готовности студента выполнять определенные профессиональные функции и занимать

определенную ступень в социальном мире. Адекватно сформированный образ профессии несет в себе мотивационную функцию, которая способствует интериоризации [6].

Таким образом, на основе приведенного анализа можно сделать вывод о необходимости работы по адаптации студентов к обучению в вузе и к будущей профессии. Студенты, благополучно преодолевшие процесс адаптации к обучению в вузе, как правило, проявляют высокую степень развития профессиональных представлений и профессиональной готовности. Представления о будущей профессии наполнены положительными эмоциональными и когнитивными аспектами, что проявляется в мотивированности профессионального обучения, стремлении самосовершенствоваться в профессиональной сфере. В процессе адаптации к обучению в вузе закладывается основа предстоящей профессионализации, так как именно в данный период происходит осознание значимости выбранной профессии, конкретизация положительных и отрицательных сторон, требований, которые предъявляет профессиональная деятельность, благополучное прохождение адаптации способствует целенаправленному и личностно-значимому обучению в вузе.

В качестве выводов и рекомендаций следует отметить возможность дальнейшей разработки методологии и инструментария оценки эффективности адекватных представлений о профессии и успешной профессиональной деятельности; расширение теоретических знаний о целях, содержании, технологиях и результатах профессиональной подготовки студентов. Практическая значимость рассматриваемого вопроса обусловлена актуальностью вопроса организации профессионального обучения и становления студентов в период адаптации под влиянием различных макросредовых факторов. Дальнейшие исследования позволят определить особенности индивидуальной работы со студентами и своевременно корректировать представления о профессии в период адаптации к обучению в вузе, и тем самым обеспечить эффективный переход от процесса профессионального обучения к процессу профессионального становления и развития в выбранной сфере деятельности.

Список используемой литературы

1. Курбет, Н. Н. Акмеологические условия и факторы развития образа профессии у студентов политехнического колледжа: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Н. Н. Курбет. — М., 2007. 176 с.
2. Дмитриева М.А. Психологические факторы профессиональной адаптации // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб., 2001. 152 с.
3. Елгина Л.С. Социальная адаптация студентов в ВУЗе // Вестник Бурятского государственного университета. - 2010. - № 5. С.162-166.

4.Колызаева Н.Г. Формирование адаптивных характеристик личности у студентов на начальном периоде обучения // Автореферат диссертации на соискание степени кандидата психологических наук, 2009. 15 с.

5.Улыбышева И.Н. Влияние профессиональных представлений на профессионализацию будущих педагогов в период обучения в вузе // Личность в культуре и образовании: психологическое сопровождение, развитие, социализация: материалы VII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (12–13 декабря 2019 года) / Южный федеральный университет; под общ. ред. А.В. Черной. – Ростов н/Д; Таганрог: Foundation, 2019. –С. 255-260.

6.Личность и профессия: психологическое сопровождение и поддержка / Под ред. Л.М. Митиной. — М.: 2015. - 336 с.

СОЦИАЛЬНО – ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНОМИИ ПРЕКАРИАТА

Богомолов И.А.,

*студент 3 курса бакалавриата факультета психологии Саратовского
национального исследовательского
университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)*

В статье представлены результаты теоретического и эмпирического исследования проблемы аномии прекариата. Рассмотрены определения прекариата как нового класса сотрудников, не имеющих гарантий в сфере занятости; определения аномии как признака прекариатизированности сотрудника и деструктивного состояния, характеризующегося размытостью ориентиров и норм. Эмпирическое исследование аномии, проведенное на двух группах работающих студентов (защищенных и незащищенных в сфере труда) подтвердило гипотезу о существовании психологических различий в их состояниях, включая наличие аномии у незащищенных работников.

Ключевые слова: прекариат, аномия, признаки аномии, риски, исследовательские методики

Введение

Современные мировые экономические реалии приводят к повышению гибкости рынка труда, популяризации нестандартных и неформальных видов занятости, к изменениям в организации самого трудового процесса и рабочего времени. В контексте всего вышесказанного возникает интерес исследователей к проблеме прекариата как социально-психологического феномена, вызванного к жизни происходящими изменениями. Данная проблема разрабатывается как в нашей стране, так и за рубежом.

В настоящей статье представлены результаты исследования, проведенного с целью анализа теоретического материала, посвященного проблеме прекариата и аномии, а также апробации исследовательских методик для эмпирического изучения заявленной проблемы. Основными

задачами, решавшимися в ходе исследования, явились следующие: 1) определить понятие прекариата, рассмотреть риски прекаризации, уточнить потенциальную связь феномена прекариата и аномии; 2) определить понятие аномии, рассмотреть психологические подходы к ее пониманию, выделить общие признаки аномии; 3) апробировать методики, позволяющие исследовать признаки аномии, на выборке, в которую входят как защищенно занятые респонденты, так и незащищенно занятые.

Прекариат, риски прекаризации и аномия

Прекариат - это социальный слой, представители которого не имеют стабильной формальной трудовой занятости. Прекарный труд приносит нерегулярный доход и не позволяет построить стабильную карьеру. Кроме того, он не подразумевает каких-либо гарантий и защищенности, которые предоставляются стабильно занятым сотрудникам. Отсюда проистекает и специфический образ жизни, когда основные силы работника тратятся на поиск новой работы и стабилизацию своего положения, которое можно определить как хронически неопределенное [5].

Исследователи сходятся во мнении, что прекаризация негативно сказывается на экономике государств, так как прекаризованной оказывается, в том числе, и экономически активная молодежь. Кроме этого, прекаризации сопутствует «вымывание» среднего класса, что создает основу для протестного движения в обществе [1]. Исследователь прекариата британский социолог Г. Стэндинг считает, что прекариатам «хорошо знакомы четыре ощущения: недовольство, аномия (утрата ориентиров), беспокойство и отчуждение». Таким образом, аномия является частью мироощущения прекариатов, находящихся в неопределенном трудовом положении [4].

В фокусе нашего исследовательского внимания находится феномен аномии прекариата. Понятие «аномия» (др.-греч. ἀ- — отрицательная приставка, νόμος — закон) буквально означает отсутствие закона или безнормность. На данный момент единого и общепризнанного определения аномии не существует. Это связано с тем, что явление носит комплексный, междисциплинарный характер.

В психологии аномия понимается как деструктивное психологическое состояние, препятствующее полноценному включению человека в общество [3]. Психологическое направление в исследовании аномии представлено различными авторами. Каждый из них сформировал свой подход к рассмотрению сущности феномена. Кратко остановимся на некоторых из них.

Так, Лео Сроул трактовал аномию как чувство личной бесперспективности [2]; «психологическая аномия», по Роберту Макайверу, — это такое состояние личности, когда есть противоречие между ее ценностями и ценностями общества. Когда индивид «оторван от

своих моральных корней, у него нет больше каких-либо норм поведения, а остались только разрозненные побуждения; у него нет больше представлений о целостности, о единстве народа, о долге» [3]. С точки зрения Виктора Франкла, источником аномии выступает утрата смысла жизни, причиной которой, в свою очередь, является «экзистенциальный вакуум». Он образуется в результате общественных (войны, политические перевороты и т. д.) и личных трагедий (болезни, смерть и пр.) [3]. Анализируя проявления аномии, Эрих Фромм приходит к выводу о распространении социально-психологической «болезни» – равнодушии к другой личности. Её формы представлены нарциссизмом, некрофилией, садизмом и мазохизм. Причины их существования скрыты в социокультурных условиях, например, в экономоцентризме и технократизме, производящих «больных людей». Индустриальная «мегамашина» подчиняет человека, отчего он становится склонен к девиациям [3].

Обобщая вышесказанное, можно выделить основные проявления аномии: 1) экзистенциальная фрустрация: ощущение бессмысленности жизни, отсутствие значимых целей, отсутствие жизненных интересов; 2) отсутствие долгосрочных планов, «жизнь одним днем»; 3) отсутствие значимых связей с другими людьми, чувства принадлежности к социуму; 4) неудовлетворенность жизнью и самореализацией.

Большинством исследователей аномия признается деструктивным феноменом, как для конкретного человека, так и для общества, для организаций. Следовательно, важно умение ее диагностировать.

Эмпирическое исследование аномии на индивидуальном уровне

Объектом нашего исследования явились психологические проявления аномии, *предметом* - связь между различными психологическими проявлениями аномии у разных групп испытуемых. *Гипотеза исследования:*

существуют отличия в психологическом состоянии у незащищенных (прекариат) и стабильно занятых работников в контексте анализа аномии.

Эмпирический базис исследования составили работающие студенты очно-заочной формы обучения в количестве 21 человека, средний возраст 23 года. Испытуемым было предложено заполнить анкету, целью которой является выяснение особенностей занятости, после чего пройти три методики. Были проанализированы ответы 16-ти респондентов, которые хорошо идентифицируются как: незащищено занятые — 8 человек, и защищенно занятые — так же 8 человек.

Для исследования применялись следующие *методики:*

1. Многоуровневый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность» разработанный А. Г. Маклаковым и С. В. Чермяниным (1993).

2. Методика УСК (уровень субъективного контроля) авторами которой являются Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, Л. М. Эткинд.
3. Методика СЖО Д. А. Леонтьева.

Полученные результаты исследования и их анализ

Описательные статистики – p -value критерия Шапиро-Уилк незначим, распределение ответов не отличается от нормального.

Анализ надежности по критерию альфа Кронбаха выявил хорошую надежность шкал МЛЮ «Адаптивность» и СЖО для обеих подгрупп, в то время как методика УСК оказалась недостаточно надежной.

Корреляционный анализ показал отличия в количестве и силе корреляционных связей для двух подвыборок. Для группы незащищенных работников характерны немногочисленные умеренные связи, в то время как подвыборка защищенно занятых отличается обилием как сильных, так и средних прямых связей.

Можно отметить, что для незащищенно занятых, принявших участие в исследовании, характерны трудности в поведенческой регуляции, в коммуникативной сфере, а также умеренная выраженность дезадаптивных нарушений (астенических и психотических), с которыми связана умеренная (ближе к низкой) удовлетворенность результатами жизни (самореализацией). С дезадаптивностью связана также низкая удовлетворенность самим процессом жизни. Можно сделать предположение, что дезадаптивные проявления, интегративные нарушения адаптации, а также проблемы в коммуникативной сфере и сфере поведенческой регуляции связаны с низким уровнем удовлетворенности результатами жизни. Те же дезадаптивные нарушения связаны с низким уровнем осмысленности и удовлетворенности самим процессом жизни.

Обнаруживаемые корреляционные связи в группе защищенно занятых могут быть интерпретированы как большая психологическая согласованность, цельность.

Таким образом, гипотеза исследования подтвердилась: существуют отличия в психологическом состоянии у незащищенных работников и стабильно занятых работников в контексте анализа аномии.

По результатам исследования также можно сделать вывод о том, что выбранные методики (МЛЮ АМ и СЖО) позволяют эмпирически выявлять признаки аномии. Методика УСК в данном исследовании не показала значимых результатов, однако не исключено, что на более объемной выборке она даст интересные результаты.

Выводы

Мир насыщается неопределенностью. Новые социально-экономические условия приводят к трансформации института занятости, следствием чего является возникновение новых гибких форм социально-

трудовых отношений. Их распространение вызвало к жизни появление нового социально-экономического феномена – прекарной занятости и прекариата как некоей общности людей, для которых, гипотетически, характерна аномия, как одна из особенностей их психологического состояния.

Аномия, несмотря на различные подходы к пониманию явления, в целом выражается в размытости ценностей, смыслов, целей, норм. И эта размытость деструктивна (по мнению большинства исследователей) как для конкретного человека, так и для общества, для организаций.

Как следствие, необходимы системные социально-психологические исследования аномии, которые бы позволили ее грамотно диагностировать (как минимум), прогнозировать и влиять на нее (как максимум).

И в этом плане проведенное эмпирическое исследование показывает, во-первых, что существуют психологические различия в состоянии защищенных и незащищенных работников в контексте анализа аномии, что подтверждает наличие общественно значимой проблемы; во-вторых, выбранные методики являются приемлемым психодиагностическим инструментарием. Перспектива исследований связана с количественным увеличением выборки апробацию и ее большей дифференциации (по возрасту, полу, типа занятости).

Список использованной литературы

- 1.Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Прекариат как новая группа наемных работников // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 1 (195). С. 47-57.
- 2.Гуляевская Н.В. Теоретические основы социологического анализа личностной аномии / Гуляевская Н.В. // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Философия. 2009. Т. 7. № 4. С. 76-79.
- 3.Кузьменков В.А. Аномия: основные подходы // НОМОТНЕТИКА: Философия. Социология. Право 2020. Том 45, № 1
- 4.Стендинг Г. Прекариат: новый опасный класс. / Пер. с англ. Усовой Н. – М.: Ад Магринем Пресс, 2014. – 328 с.
- 5.Черкасова М. С. Прекариат и прекаризация занятости: реальность или научный конструкт // APRIORI. Серия: Гуманитарные науки. 2015. №3 С.69.

ВЛИЯНИЕ МЕТОДОВ ОРГАНИЗАЦИИ ГРУППОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРИНЯТИЮ РЕШЕНИЙ НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ КУЛЬТУРУ И ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ЛИЧНОСТИ, ВКЛЮЧЁННОЙ В ГРУППУ (СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕТОДОВ «МОЗГОВОГО ШТУРМА» И НЕОСИМПОСИЯ)

Володченко А.В.,

***магистрант 2 курса (профиль «Ордерные технологии в психологии»),
факультет психологии СГУ им. Н. Г. Чернышевского (Саратов)***

В статье представлены результаты эмпирического исследования, направленного на изучение оказываемого влияния методов организации групповой деятельности по принятию решений на показатели организационной культуры и творческого потенциала. Данное влияние было установлено, особенности проявлений «мозгового штурма» и неосимпосия оказались неоднородными.

Ключевые слова: «мозговой штурм», неосимпосий, организационная культура, творческий потенциал, ордерный подход

Введение

В современном мире процесс принятия решений играет очень важную роль для существования как групп людей, так и для целых организаций. Результат принятых решений способен повлиять на жизнедеятельность всей компании. В связи с ситуацией, сложившейся за последние два года в мире, состоянием повышенного риска и неопределённости, принятие решений выходит на особый уровень важности для сохранения полноценной жизнедеятельности самой организации. Организационная культура является объединяющим фактором ключевых особенностей существования группы, а творческий потенциал определяется стремлением человека к получению новых знаний, созданию чего-то нестандартного и эффективного. Всё это способствует более глубокому, разностороннему анализу сложных комплексных неожиданных задач, появляющихся в нынешних условиях жизнедеятельности организаций и встающих перед их руководством. Сегодня важно понимать, какие методы генерации идей могут повлиять на эти два показателя (организационную культуру и творческий потенциал сотрудника), чтобы правильно подбирать методы, наиболее подходящие для той или иной ситуации деятельности.

Целью исследования является изучение влияния методов организации групповой деятельности по принятию решений на организационную культуру и творческий потенциал личности, включённой в группу.

Объект исследования: организационная культура и творческий потенциал личности.

Предмет исследования: влияние методов организации групповой деятельности по принятию решений на организационную культуру и творческий потенциал личности, включённой в группу.

Гипотезы исследования:

Общая гипотеза: методы принятия групповых решений влияют на показатель организационной культуры и творческого потенциала.

Частная гипотеза: методы принятия групповых решений могут по-разному влиять на изменения показателей организационной культуры и творческого потенциала.

Эмпирическая база исследования: в исследовании принимали участие студенты факультета психологии СГУ имени Н. Г. Чернышевского в возрасте 20-23 лет, разделившиеся на две группы (N=24, 7 – мужчин, 17 – женщин).

Методы и методики исследования: эксперимент, включённое наблюдение с использованием методов «мозгового штурма» [4] и неосимпосия [2], психологическое тестирование, включающее в себя следующие методики: ордерная диагностика выраженности субордерных характеристик личности лидера [1]; шкала поиска ощущений М. Цукермана [6]; опросник креативности Джонсона (адаптация Е.Е. Туник) [5]. Статистический метод анализа полученных данных – корреляционный анализ (IBM SPSS Statistics 23) [3].

Результаты исследования и их анализ

Первая группа, состоящая из 12 человек, включала в себя 4 мужчины и 8 женщин, возрастом от 20 до 23 лет. Все они – студенты 3 курса факультета психологии. Это важно учитывать, так как подобная профессиональная принадлежность может проявлять себя во время прохождения различных исследований.

Сначала испытуемые реагировали на ситуации, предлагаемые им в методике «Диагностика ордерного типа личности лидера (оценка выраженности субордерных характеристик личности лидера)». Каждый из участников оценивал возможные реакции от 0 до 10 баллов в 9 различных ситуациях. Эти значения подсчитывались и переносились в общую таблицу 1.

Таблица 1

Сравнительные результаты степени выраженности субордерных характеристик лидера в СС и в ЖС

Субордерные аспекты личности лидера	СС	ЖС
«родитель»	55,7	56,66 (+1)
«командир»	51,9	47,56 (-5)
«пастырь»	57,73	68,74 (+11)

Для первой группы в большей степени характерны яркие проявления в положительных организационных ситуациях, они показывают своё стремление к взаимодействию «пастыря», ищущего смыслы, идеологическое единство команды.

Далее представлены результаты, полученные с помощью методики «Диагностика потребностей в поисках ощущений М. Цукермана». Результаты первой группы представлены схематически на рисунке 1.

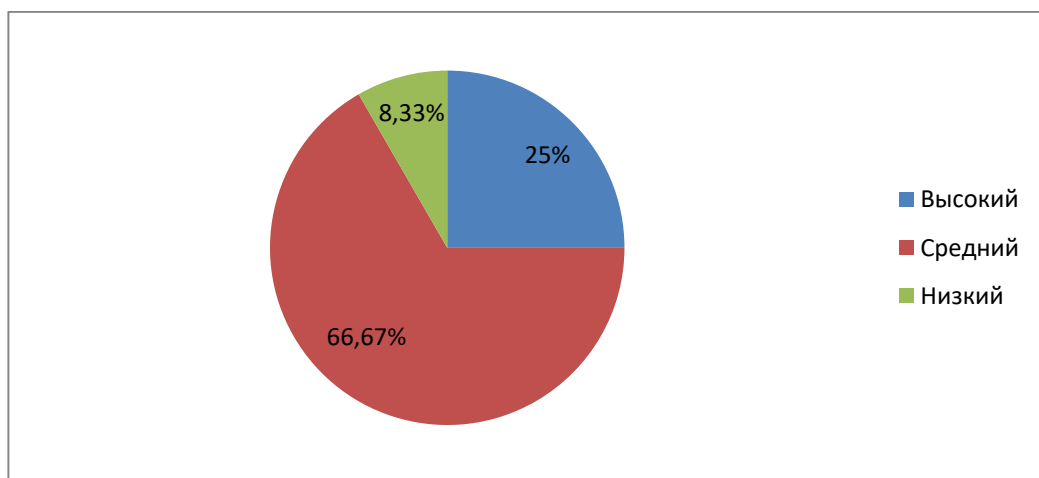


Рисунок 1. Уровень потребности в ощущениях

8 человек (66.67%) продемонстрировали средний уровень потребностей в ощущениях. Он свидетельствует об умении контролировать такие потребности, об умеренности в их удовлетворении, то есть, с одной стороны – об открытости новому опыту, с другой стороны – о сдержанности и рассудительности в необходимых моментах жизни.

Заключительной методикой на первом этапе диагностики стал «Опросник креативности Джонсона, адаптированный Е.Е. Туник».

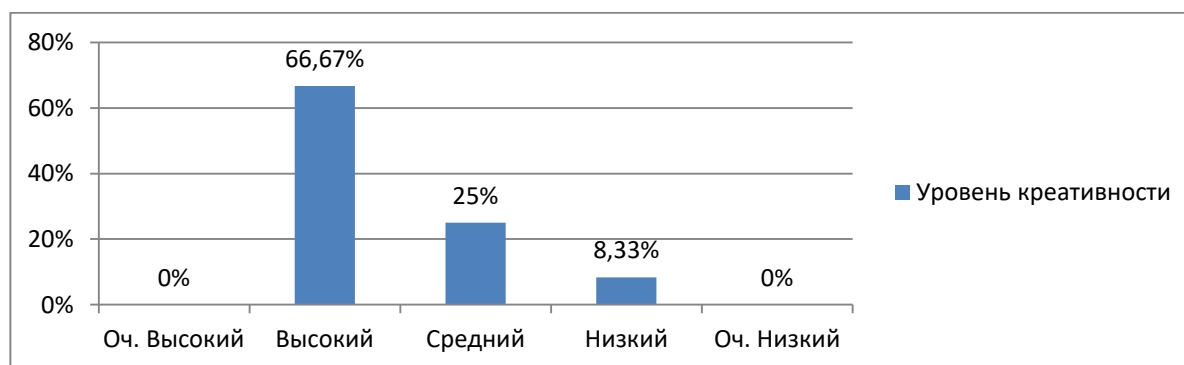


Рисунок № 2. Уровень креативности

Высокий показатель обнаружен у **8 человек (66.67%)**. Это означает, что они решают творческие задачи достаточно быстро, находят нестандартные выходы из ситуаций-проблем, но круг интересов несколько уже, чем для очень высокого показателя, может присутствовать некоторая неуверенность в себе.

После проведения «мозгового штурма», состоялась вторая диагностическая сессия, результаты которой прошли через статистический анализ по t-критерию Стьюдента для парных выборок.

Сначала обрабатывались результаты по ордерной методике Л.Н. Аксеновской. Сравнивались показатели существующего состояния, то есть какими были особенности взаимодействия у группы до вмешательства и уже после него.

Получен следующий результат: «родительская» модель взаимодействия коррелирует на уровне 0,743, а «командирская» на уровне 0,834. Это показатели оказались куда более значимыми, чем у «пастыря» с его 0,587. При этом, само значение выше именно у третьей модели взаимодействия, и оно находится в положительной зоне, то есть, после использования «мозгового штурма» количественная выраженность субордера «пастырь» у группы возросла на 6,5 единиц, а «родителя» и «командира» уменьшились на 0,5 и 1,33 соответственно. Следовательно, «мозговой штурм» в существующем состоянии усилил выраженность именно «пастырской» модели взаимодействия в противовес двум другим.

В случае с желательным состоянием видно, что «мозговой штурм» способствовал увеличению показателей группы по всем трём субордерным характеристикам. Несмотря на то, что выраженность субордера «командир» имеет наибольший показатель в 7,33, «родитель» (3,083) - на втором месте, выраженность субордера «пастырь» (4,083) в итоге доминирует.

Теперь переходим к значениям творческого потенциала личности, который оценивался по двум методикам («шкала поиска ощущений М. Цукермана» и «опросник креативности Джонсона (адаптация Е.Е. Туник)»). Потребность в поиске новых ощущений, как и уровень креативности, показали значимый уровень корреляции (0,789 и 0,802 соответственно). По положительным значениям видно, что в обоих случаях наблюдается увеличение уровня как потребности в поиске новых ощущений 0,75, так и самого показателям креативности 1,583.

Далее рассмотрим результаты второй группы. Она тоже состояла из 12 человек, включала в себя 3 мужчин и 9 женщин, возрастом от 20 до 23 лет.

Результаты второй группы по ордерной диагностики типа личности лидера представлены в таблице 2.

Таблица № 2

Сравнительные результаты степени выраженности субордерных характеристик лидера в СС и в ЖС

Субординные аспекты личности лидера	СС	ЖС
«родитель»	55,88	57,91 (+2)
«командир»	45,99	46,07 (0)
«пастырь»	63,24	70,08 (+7)

Данной группе ещё в большей степени свойственны яркие проявления в положительных организационных ситуациях, они показывают своё стремление к «пастырскому» взаимодействию, поиску смыслов, к идеологическому единству команды.

Ниже представлены полученные результаты исследования, выполненного с помощью методики «Диагностика потребностей в поисках ощущений М. Цукермана».

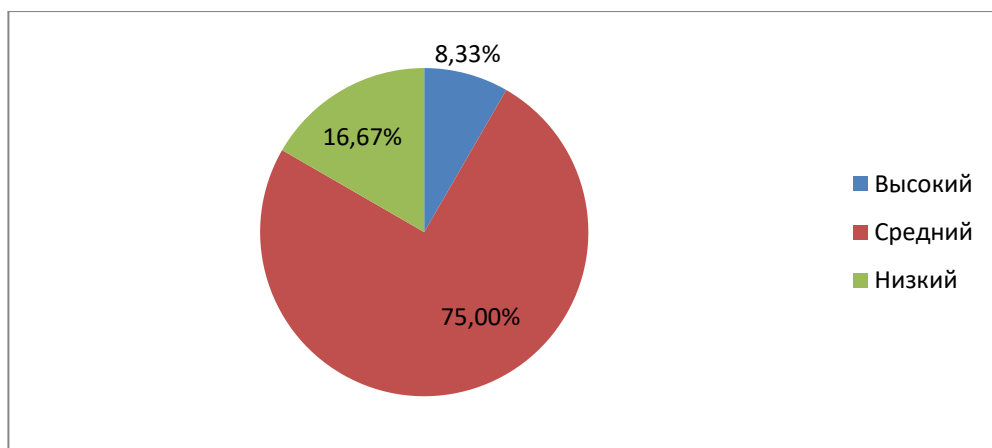


Рисунок 3. Уровень потребности в ощущениях

У второй группы наблюдаются несколько иные результаты, по сравнению с первой. У **9 человек (75%)** выявлен средний уровень потребностей в ощущениях. Он свидетельствует об умении контролировать такие потребности, об умеренности в их удовлетворении, то есть, с одной стороны – об открытости новому опыту, с другой стороны – о сдержанности и рассудительности в необходимых моментах жизни.

Третьей методикой в первом этапе также был «Опросник креативности Джонсона, адаптированный Е.Е. Туник».

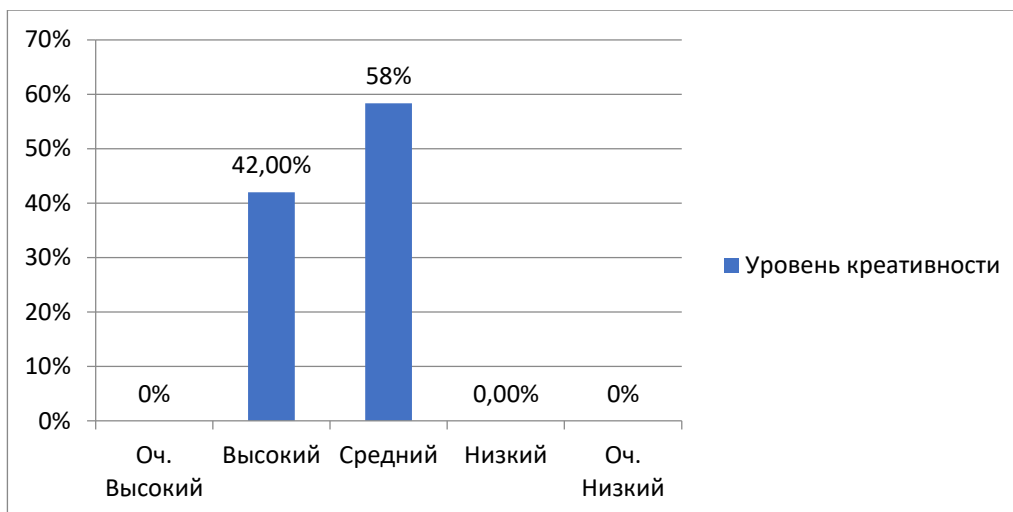


Рисунок 4. Результаты оценки креативности

Показатели творческого потенциала стремятся к высокому уровню, при этом несколько отличаясь от предыдущей группы испытуемых. Преобладает тенденция создавать что-то новое, искать и получать необходимую информацию, но без значительных рисков и экспериментов.

После проведения *неосимпосия* (наша авторская методика), состоялась вторая диагностическая сессия, результаты которой прошли через статистический анализ по t-критерию Стьюдента для парных выборок.

Первыми обрабатывались результаты по ордерной методике Л.Н. Аксеновской. Сравнивались показатели существующего состояния, то есть какими были особенности взаимодействия у группы до вмешательства и уже после него на данный момент.

Наиболее показательной корреляция оказалась в случае с «командиром» 0,860 и «пастырем» 0,753. При этом оказалось, что первая и третья модели взаимодействия увеличили своё значение для группы (3 и 4,167 соответственно). А «командирское» взаимодействие несколько уменьшилось, по сравнению с первой группой испытуемых.

В желательном состоянии наибольшая корреляция отмечена в «родительской» модели взаимодействия 0,724 и «пастыря» 0,759. Значения в положительном полюсе снова оказались у первой и третьей моделей взаимодействия (5,4167 и 5,583 соответственно). Несмотря на схожесть показателей, «пастырская» модель взаимодействия доминирует по общим значениям. «Командирская» модель взаимодействия находится в отрицательной зоне, но понижается уже меньше, чем в существующем состоянии (-1,250). Следовательно, для группы после неосимпосия сохраняется тенденция на понижение второй модели взаимодействия.

Корреляционный анализ значений творческого потенциала личности по двум методикам «шкала поиска ощущений М. Цукермана» и «опросник

креативности Джонсона (адаптация Е.Е. Туник)» продемонстрировал, что потребность в поиске новых ощущений, как и показатель креативности, имеют значимый уровень корреляции (0,849 и 0,601 соответственно). По положительным значениям видно, что в обоих случаях наблюдается увеличение уровня как потребности в поиске новых ощущений (1), так и креативности (0,9167).

Заключение

Благодаря проведённому эмпирическому исследованию было выявлено, что в существующем состоянии участники обеих групп преимущественно используют «пастырскую» модель взаимодействия (ориентация на поиск смыслового единства). На втором месте находится «родительское» взаимодействие (забота о людях) и на третьем – «командирское» взаимодействие (ориентация на достижение результата деятельности). Таким образом, у испытуемых наиболее выражен «пастырский» субордерный аспект личности и они ориентированы на поиск смыслового единства в большей степени, чем на заботу о людях или результате их деятельности.

Результат применения методики выявления потребности поиска новых ощущений показал наличие средних показателей у данной группы, крайние значения - низкий и высокий показатели - для них не характерны. Это говорит об их умении контролировать такие потребности, об умеренности в их удовлетворении.

В большей степени для испытуемых характерны высокие и средние показатели креативности. Высокий результат свидетельствует о том, что участники исследования решают творческие задачи достаточно быстро, находят нестандартные выходы из проблемных ситуаций, но круг интересов несколько сужен, может присутствовать некоторая неуверенность в себе. Средний или же нормальный уровень проявляются лишь в определённых видах деятельности, в других же ситуациях личность действует стандартно.

На основе статистического анализа, можно сделать вывод о том, что метод «мозгового штурма» и метод неосимпосия действительно влияют на показатели организационной культуры и творческого потенциала личности, включённой в группу. Само же влияние неоднородное и бывает как в положительном полюсе, так и отрицательном. Таким образом, общая и частная гипотезы исследования подтвердились.

Продолжение данного исследования позволит узнать, как другие методы принятия групповых решений влияют на организационную культуру и творческий потенциал, что даст возможность расширить представления о специфике применения методов принятия групповых решений, а также поможет компаниям с выбором наиболее подходящих для конкретных случаев способов реализации стоящих перед ними задач.

Список использованной литературы

1. Аксеновская Л.Н. Ордерная диагностика организационной культуры. -Учебное пособие для студентов психологических специальностей. - Саратов: ИЦ «Наука», 2016. – 190 с.
2. Володченко А. В. Древнегреческий симпозиум как социально-психологический метод принятия групповых решений // Проблемы современной психологии: теория, практика, эксперимент: Материалы XI ежегодной научно-практической конференции молодых ученых факультета психологии (24, 26 февраля 2021 г., Саратов) / Саратов: ИЦ «Наука», 2021. с. 43-51).
3. Высокот И. Е. Математические методы в психологии. Учебник и практикум. — М.: Юрайт. 2019. 432 с.
4. Панфилова, А. П. Мозговые штурмы в коллективном принятии решений: учеб. пособие / А. П. Панфилова. - СПб.; ИВЭСЭП: Знание, 2005. - 317 с.
5. Туник Е.Е. Психодиагностика творческого мышления. Креативные тесты. Спб.: СПбУПМ, 1997. – 66 с.
6. Zuckerman, M. (1994). Behavioral expressions and biosocial bases of sensation seeking. New York: Cambridge University Press.

КОГНИТИВНО-ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ

Попова К.С.,

студентка второго курса магистратуры программы “Психология в бизнесе” НИУ ВШЭ (Москва)

Василевский А.С.,

студент второго курса магистратуры программы “Психология в бизнесе” НИУ ВШЭ (Москва)

В статье рассказывается о когнитивно-поведенческом коучинге как неотъемлемой части комплексной программы по повышению жизнестойкости. Данная программа была реализована в апреле 2022 г. В ней приняли участие семь человек из четырех стран мира. По итогам проведенных интервью, у большинства участников произошли значительные, по их словам, поведенческие изменения именно после прохождения коуч-сессий в когнитивно-поведенческом подходе. Данный факт позволяет нам сделать вывод о том, что когнитивно-поведенческий коучинг может рассматриваться как инструмент повышения жизнестойкости и как ключевой элемент одноименной программы.

Ключевые слова: когнитивно-поведенческий коучинг, жизнестойкость, цель, когнитивная карта, мышление, поведение

Публикация подготовлена в ходе проведения исследования (№ проекта 22-00-014) в рамках Программы «Научный фонд Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ)» в 2022 гг.

The publication was prepared within the framework of the Academic Fund Program at the HSE University in 2022 (grant № 22-00-014).

В соответствии с концепцией С. Мадди и С. Кобейса, жизнестойкость представляет собой систему убеждений о себе, о мире, об отношениях с миром [1], которая помогает личности выдерживать стрессовую ситуацию, сохраняя внутреннюю сбалансированность, не снижая успешность деятельности [2]. Это диспозиция, включающая в себя три сравнительно автономных компонента:

- Вовлеченность (commitment) определяется как «убежденность в том, что вовлеченность в происходящее дает максимальный шанс найти нечто стоящее и интересное для личности» [1]. Человек с развитым компонентом вовлеченности получает удовольствие от собственной деятельности [3].

- Контроль (control) представляет собой убежденность в том, что борьба позволяет повлиять на результат происходящего, пусть даже это влияние не абсолютно и успех не гарантирован. Человек с сильно развитым компонентом контроля ощущает, что сам выбирает собственную деятельность, свой путь.

- Принятие риска (challenge) — убежденность человека в том, что все то, что с ним случается, способствует его развитию за счет знаний, извлекаемых из опыта, — неважно, позитивного или негативного. Человек, рассматривающий жизнь как способ приобретения опыта, готов действовать в отсутствие надежных гарантий успеха, на свой страх и риск, считая стремление к простому комфорту и безопасности обедняющим жизнь личности [2].

Для развития вышеописанной системы убеждений было разработано комплексное образовательное решение, состоящее из 4 элементов:

1. Самостоятельная подготовка, включающая изучение пре-рида.
2. Восьмичасового он - лайн тренинга, основная концепция которого заключалась в том, что участники исследуют свою реальную стрессовую ситуацию по модели “АВС” Альберта Эллиса в адаптации авторов данной статьи.
3. Самостоятельной практики между первой и второй частями он - лайн тренинга, в рамках которой участники применяют полученные знания на рабочих местах и в личной жизни.
4. Трех коуч-сессий в когнитивно-поведенческом подходе.

В данной статье остановимся подробнее на последнем элементе образовательного решения - когнитивно-поведенческом коучинге (далее КПК).

Коучинг – это вид профессиональной деятельности по сопровождению человека в определении и достижении своих целей с использованием знаний о мышлении и поведении.

В основу КПК положена когнитивная модель в некоторой адаптации к коучингу, сделанной авторами этой статьи (рис.1).



Рис.1. Когнитивная модель коучинга

В связи с тем, что участники уже познакомились с данной моделью на тренинге, успели с ней поработать на практике, коуч и клиент уже на первой сессии имеют возможность говорить «на одном языке», что очень облегчает совместную работу и позволяет сократить количество сессий. В нашем случае до 3-4, вместо 10, как в случае, если коучинг проводится без поддержки тренинговой программы.

На рис. 1 «ситуация» выделена, так как клиент фокусируется прежде всего на ситуации - на том, как на нее можно влиять. Ведь достижение цели – это, как правило, изменение ситуации.

С помощью когнитивной модели мы рассматриваем ситуации настоящего и желаемого будущего в виде трех временных срезов. Срез настоящего (или актуального прошлого) – поле текущей ситуации или актуальной ситуации недавнего прошлого. Срез желаемого будущего – ситуация, когда цель будет достигнута. Срез действий на пути к цели в желаемом будущем – ситуации действий на пути к своей цели.

Эти срезы можно представить в виде таблицы-протокола (рис.2) – как часть концептуализации кейса, который мы называем «Когнитивной картой клиента».

Когнитивная карта клиента

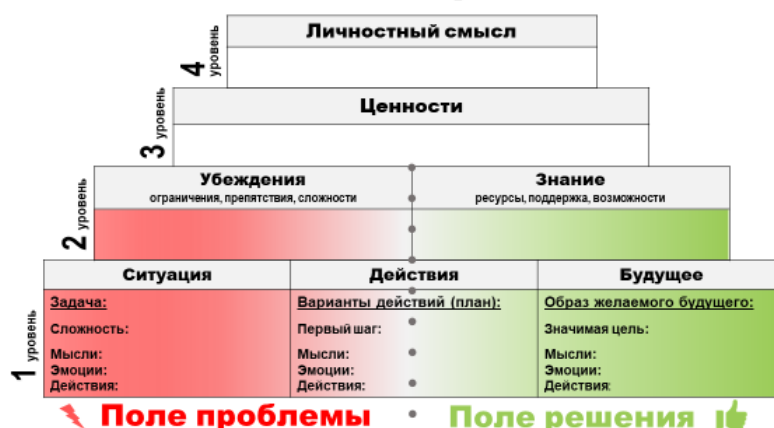


Рис.2. Когнитивная карта клиента

В этой карте мы видим 2 стороны: слева – поле проблемы, справа – поле решения. Коуч способствует исследованию каждого из этих полей, помогая клиенту перевести свое внимание из поле проблемы в поле решения. Однако почти всегда есть нечто большее, что не позволяет найти решений на ситуативном уровне. Тогда решение лежит на более высоком уровне мышления – на уровне убеждений и знаний (рис.2). В данном случае коуч отслеживает в словах клиента маркеры проявления трех основных жизнестойких убеждения, о которых мы говорили ранее: вовлеченность, контроль и принятие риска - в их позитивном или негативном значении - и записывает либо в левую часть таблицы (убеждения: ограничения, препятствия, сложности), либо в правую часть таблицы (новые знания: ресурсы, поддержка, возможности).

Помимо когнитивного уровня убеждений и знаний есть еще более высокие уровни обобщающих суждений человека о себе, о людях, о мире и о будущем, которые очень важны для целеполагания и целедостижения (рис.2). Это уровень ценностей и личного смысла.

Для того, чтобы цель была аутентичной, значимой и экологичной важно соотнести ее со своими ценностями и личным смыслом. Понимание ценностей и смысла, которые лежат за достижением цели придает мотивацию и уверенность клиенту.

Помимо сбора данных, карта помогает структурировать сессию и позволяет клиенту продолжить работу с ней самостоятельно после сессии, а также использовать данные из нее на следующих сессиях.

Изначально, проектируя образовательное решение, мы полагали, что коучинг станет одним из элементов, поддерживающих тренинг, но получилось наоборот. Для большинства участников именно коучинг стал тем основным элементом, который запустил череду значимых жизненных изменений и трансформаций. Коучинговые сессии с использованием

“Когнитивной карты” помогли участникам найти и четко сформулировать личную значимую цель и пути ее достижения в целостном непротиворечивом видении себя и желаемого развития ситуации, в результате чего усилились вовлеченность, приятное ощущение контроля своей жизни, а также готовность действовать и рисковать. таким образом, жизнестойкость начала развиваться самым что ни на есть естественным путем. Результаты проведенных исследований это подтверждают.

В качестве одного из основных инструментов исследования мы взяли тест «Жизнестойкости» в модификации Осина и Рассказовой, состоящий из 24 вопросов [4,5]. Участники заполняли его до и после прохождения программы.

Как видно из диаграмм (рис.3), у большинства участников, наблюдается положительная динамика роста по каждому элементу компонента жизнестойкости по итогам обучения.

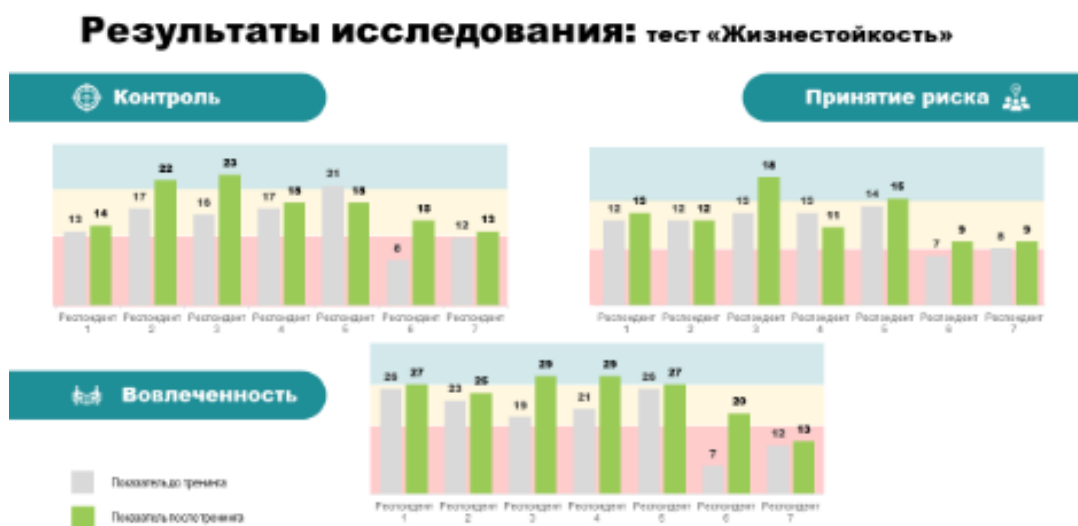
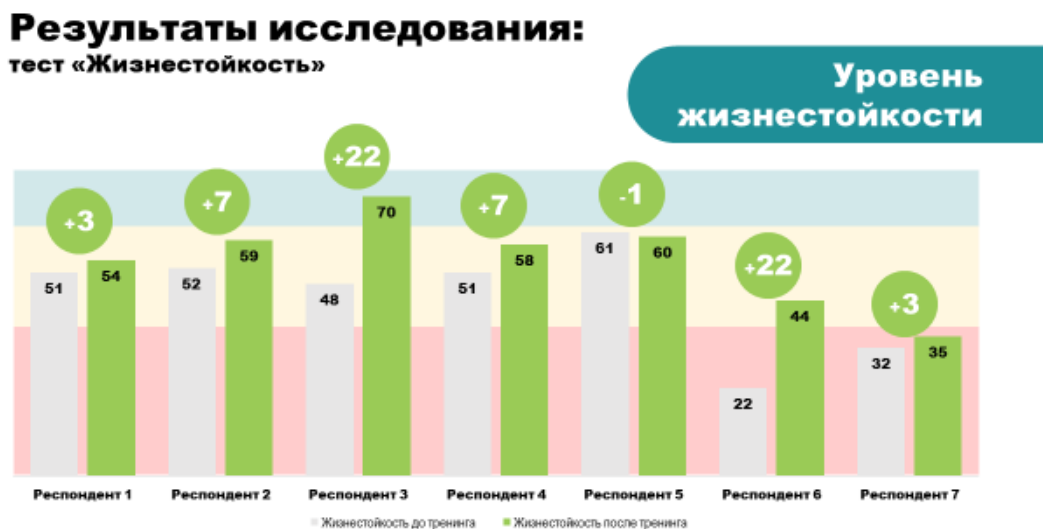


Рис.3. Результаты исследования: контроль, принятие риска, вовлеченность

Общий уровень жизнестойкости у двух человек повысился на 3 пункта, у двух человек – на 7, и у двух человек – на 22 пункта (рис.4).

Рис.4. Результаты исследования: уровень жизнестойкости



У одного участника мы видим снижение на 1 пункт. Учитывая, что у этого участника изначально уровень жизнестойкости был самым высоким в группе (средне-высоким по шкале теста), есть вероятность, что в результатах мы видим статистическую погрешность и уровень жизнестойкости не изменился по итогам прохождения программы. Также, в качестве инструмента исследования было использовано интервью, частичные результаты которого приведены ниже.

Вопрос 2. Каковы ваши результаты по итогам прохождения коуч-сессий в когнитивно-поведенческом подходе?

Ответ 1: “Я сделала первые шаги по созданию собственного проекта после первой сессии.”

Ответ 2: “У меня снизилась тревога перед публичными выступлениями.

После второй сессии я спокойно заговорила с незнакомым человеком. Я выработала свой алгоритм поведения и чувствую себя спокойно.”

Ответ 3: “Я поняла, что некоторые мои убеждения для решения текущей ситуации не работают. Мне полегчало, появились силы, и я встретила новую стрессовую ситуацию спокойно.”

Ответ 4: “Я впервые завела диалог с преподавателями по поводу оценок...и злость прошла. Раньше я бы проглотила и забыла.”

Ответ 5: “Я начала действовать по восстановлению своей бывшей деятельности.”

Ответ 6: “Я переосмыслила свое поведение в конфликте с сыном и пробую вести себя по-другому.”

Ответ 7: “Я пересмотрела свое отношение к работе. Я начала по-другому вести себя по отношению к клиентам и руководителю и вижу первые, очень хорошие результаты. Работать стало легче и приятнее.”

Как видно из ответов, у большинства участников произошли значительные, по их словам, поведенческие изменения именно после прохождения коуч-сессий в когнитивно-поведенческом подходе. Данный факт позволяет нам сделать вывод о том, что когнитивно-поведенческий коучинг может рассматриваться как инструмент повышения жизнестойкости и как ключевой элемент одноименной программы.

Список использованной литературы

1. Maddi S. Dispositional Hardiness in Health and Effectiveness // Encyclopedia of Mental Health / H.S. Friedman (Ed.). San Diego (CA): Academic Press, 1998 b. P. 323-335.
2. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. — М.: Смысл, 2006. — 63 с.
3. Maddi S. R. Hardiness Training at Illinois Bell Telephone // Health promotion evaluation / J.P. Opatz (Ed.). Stevens Point (WI): National Wellness Institute, 1987. P. 101-115.
4. Осин Е.Н., Рассказова Е.И. Краткая версия теста жизнестойкости: психометрические характеристики и применение в организационном контексте. Вестник Московского университета. Серия №14. Психология. 2013. № 2, С. 147-165
5. Осин Е.Н. Факторная структура краткой версии Теста жизнестойкости. Организационная психология. 2013. Т. 3. №3. С. 42–60

ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ ВЫПУСКНИКОВ ИНДУСТРИАЛЬНЫХ КОЛЛЕДЖЕЙ С ИЕРАРХИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

*Тюргашкина А.Н.,
магистрант факультета социальных наук ННГУ им. Лобачевского
(Нижний Новгород)*

В статье представлены итоговые количественные результаты исследования отношения к труду студентов технических колледжей г. Нижнего Новгорода и действующего в них типа организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, отношение к труду, промышленные колледжи

Современное профессиональное образование как основной элемент жизнедеятельности человека в условиях реализации стратегических целей инновационного развития Российской Федерации до 2020 года характеризуется повышенной гибкостью относительно индивидуальных запросов потенциальных обучающихся и требований изменяющегося рынка труда. Однако по результатам социологических исследований видно, что среднее профессиональное образование не в достаточной мере удовлетворяет потребности будущих специалистов, работодателей и общества в целом и не может решить проблему подготовки кадров,

обусловленной новыми требованиями к уровню и качеству квалификации специалистов среднего звена [1]. Одной из основных проблем развития системы среднего профессионального образования является отсутствие готовности выпускников образовательных учреждений СПО к творческой, новаторской деятельности в условиях социально – экономических изменений [2; 3].

Было проведено исследование, целью которого является выявление у студентов промышленных колледжей (далее Колледж №1 и Колледж №2) г. Нижнего Новгорода отношения к учебной/трудовой деятельности. В рамках данного исследования всего был опрошен 171 студент: 85 обучаются в Колледже № 1 (из них 58 юношей, 27 девушек различных специальностей 2-4 курсов) и 86 в Колледже № 2 (61 юноша, 25 девушек).

Для изучения организационной культуры образовательных организаций СПО была использована методика OCAI (Organizational Culture Analyze Instrument) К. Камерона и Р. Куинна [4]. Для исследования отношения к учебной/трудовой деятельности студентов СПО была применена методика измерения трудоголизма Workaholism Battery (WorkBAT) J. Spence и A. Robbins [5]. Для анализа взаимосвязи между шкалами был применён метод корреляционного анализа. Использовался коэффициент корреляции Спирмена.

Результаты:

1. В оценках студентов организационная культура Колледжа №1 (рис. 1) воспринимается на 29,39 % как иерархическая. Клановая и рыночная составляющие находятся на одном уровне – около 25 %. Доля адхократических (инновационных) ценностей в организационной культуре колледжа ниже остальных составляющих – 19,38 %.

Студенты хотели бы видеть чуть больше клановых и адхократических элементов в организационной культуре колледжа (желаемый уровень 30,12 % и 22,69 % соответственно). При этом рыночная и иерархическая доли, по мнению студентов, должны быть немного снижены (желаемый уровень 22,79 % и 21,50 % соответственно).

Из приведенных данных видно, что учащиеся ощущают недостаток инноваций в своем колледже и желают увеличения этой составляющей организационной культуры. В то же время они хотят видеть больше кланового компонента, увеличение которого может как помешать развитию инноваций в колледже, так и помочь при правильном его внедрении.

2. Различия в оценках студентами Колледжа №1 предприятий, на которые они скорее всего придут работать и предприятий, куда они хотели бы пойти работать, не превышают 6,3 %. Минимальное расхождение наблюдается в оценке рыночной составляющей данных групп организаций – 0,61 %. В оценке иерархических компонентов организационной культуры расхождение составляет 6,27 %. Другими словами, можно

сказать, что в оценках студентов желаемый уровень рыночной культуры совпадает с фактическим объемом данного компонента на современных предприятиях. При этом, по мнению студентов, доля иерархической составляющей на предприятиях выше того уровня, который они хотели бы видеть на своих будущих рабочих местах. Что касается оценки остальных двух компонентов на возможном и желаемом местах трудовой деятельности, то студенты хотели бы трудиться на тех предприятиях, где преобладают клановый и адхократический компоненты.

3. В оценках студентов организационная культура Колледжа №2 (рис. 1) воспринимается на 28,08 % как иерархическая. На втором месте находится уровень рыночной составляющей культуры – 25,21 %. Доля клановой культуры – 22,96 %. Уровень адхократических (инновационных) ценностей в организационной культуре колледжа ниже остальных составляющих – 21,27 %.

Студенты хотели бы видеть чуть больше клановых и адхократических элементов в организационной культуре колледжа (желаемый уровень 32,49 % и 25,28 % соответственно). При этом рыночная и иерархическая доли, по мнению студентов, должны быть немного снижены (желаемый уровень 21,48 % и 17,30 % соответственно).

Из приведенных данных видно, что учащиеся ощущают недостаток инноваций в своем колледже и желают увеличения этой составляющей организационной культуры. В то же время они хотят видеть больше кланового компонента, увеличение которого может как помешать развитию инноваций в колледже, так и помочь при правильном его внедрении.

4. Различия в оценках студентами Колледжа №2 предприятий, на которые они скорее всего придут работать и предприятий, куда они хотели бы пойти работать, не превышают 4,5 %. Минимальное расхождение наблюдается в оценке инновационного компонента данных групп организаций – 1,71 %. В оценке клановой составляющей организационной культуры расхождение составляет 4,12 %. Другими словами, можно сказать, что студенты на своих будущих рабочих местах хотели бы видеть больше элементов клановой и адхократической организационной культуры. При этом, по мнению студентов, доли иерархической и рыночной составляющих на предприятиях выше того уровня, который они хотели бы видеть в организациях.

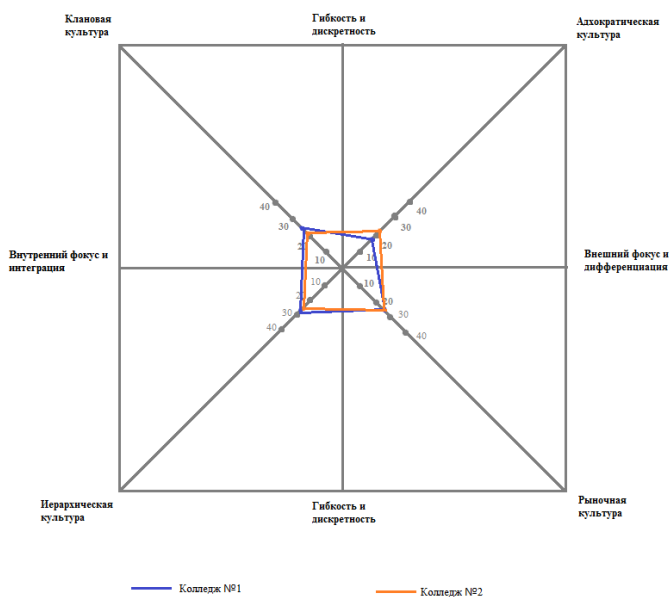


Рис. 1. Профили организационной культуры колледжей

Ниже приведены показатели отношения к труду и процессу обучения у студентов исследуемых образовательных учреждений (табл. 1-3).

Таблица 1.

Представленность трудоголизма и лености у студентов авиационного и радиотехнического колледжей

Колледж	Гендер	Вовлеченность		Драйв		Удовольствие	
		Трудоголизм	Леность	Трудоголизм	Леность	Трудоголизм	Леность
Колледж №1	Юноши	16,5 %	51,7 %	15,2 %	41,1%	15,2%	45,8%
	Девушки	4,7 %	28,2%	8,2 %	21,1%	5,7 %	22,3%
Колледж №2	Юноши	46,5 %	55,8 %	53,4 %	47,6 %	58,1 %	36 %
	Девушки	15,1 %	25,5 %	23,2 %	17,4 %	20,9 %	18,6 %

Из данных таблицы видно, что у студентов Колледжа №1 (как у юношей, так и у девушек) по всем трем показателям леность преобладает над трудоголизмом. У студентов Колледжа №2 по показателю вовлеченности уровень лености также выше, чем трудоголизм, а по показателям драйва (активности) и удовольствия к работе у обоих гендеров трудоголизм преобладает над леностью. Юноши-студенты данного колледжа гораздо более активны в процессе трудовой/учебной деятельности, чем девушки (53,4 % и 23,2 % соответственно). Так же у юношей сильнее выражена склонность получать удовольствие от своей деятельности, чем у девушек (58,1 % против 20,9 %).

Для анализа взаимосвязи между шкалами был применён метод корреляционного анализа. Использовался коэффициент корреляции Спирмена. Данные представлены в таблицах.

Таблица 2.

Эмпирические показатели корреляционного анализа

Показатели (Авиационный)	Вовлеченность	Активность	Удовольствие	Невовлеченность	Пассивность	Неудовольствие
Вовлеченность	XXXX	0.454***	0.337**	-1	- 0.454***	-0.337**
Активность		XXXX	0.329**	- 0.454***	-1	-0.329**
Удовольствие			XXXX	-0.337**	-0.329**	-1
Невовлеченность				XXXX	0.454***	0.337**
Пассивность					XXXX	0.329**
Неудовольствие						XXXX

Полученные результаты корреляционного анализа позволяют говорить о зависимостях между исследуемыми шкалами.

Студенты Колледжа №1, которые в большей степени вовлечены в учебный/рабочий процесс, получают большее удовольствие от данной деятельности ($r = 0.337^{**}$, $p < 0,01$). Так же вовлеченные студенты проявляют большую активность ($r = 0.454^{***}$, $p < 0,001$).

Обучающиеся, не испытывающие удовольствие от учебного/рабочего процесса на самом деле просто недостаточно вовлечены и поэтому проявляют лишь пассивное участие ($r = 0.329^{**}$, $p < 0,01$).

Таблица 3.

Эмпирические показатели корреляционного анализа

Показатели (Радиотехнический)	Вовлеченность	Активность	Удовольствие	Невовлеченность	Пассивность	Неудовольствие
Вовлеченность	XXXX	0.214*	0.083	-1	-0.214*	-0.083
Активность		XXXX	0.419***	-0.214*	-1	-0.419***
Удовольствие			XXXX	-0.083	- 0.419***	-1
Невовлеченность				XXXX	0.214*	0.083
Пассивность					XXXX	0.419***
Неудовольствие						XXXX

Студенты Колледжа №2, в большей степени вовлеченные в учебную/трудовую деятельность и получающие от нее удовольствие, проявляют большую активность ($r = 0.419^{***}$, $p < 0,001$).

Однако, как и в Колледже №1, многие студенты Колледжа №2 недостаточно вовлечены в процесс, поэтому проявляют лишь пассивное участие и не испытывают удовольствия от деятельности ($r = 0.214^*$, $p < 0,05$).

В условиях низкого уровня адхократического (инновационного) компонента и преобладания иерархической и клановой организационной культуры в колледжах можно говорить о том, что обучающиеся пока не готовы к новаторской деятельности. Студенты недостаточно вовлечены, пассивны в процессе осуществления деятельности и могут испытывать отрицательные эмоции в процессе учебы и работы.

Ранее среднее профессиональное образование рассматривалось только как подготовка простого рабочего или специалиста к работе на производстве. Однако в настоящее время необходим пересмотр места и роли данного вида подготовки. Современные реалии требуют трансформировать весь спектр профессионального образования.

Список использованной литературы

1. Кутейницына Т. Г., Репринцева Е. Л. Трудовая карьера выпускника начального профессионального образования // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. - Петрозаводск, 2006. - Кн. 1. - С. 19-38.
2. Захарова Л.Н., Шилова Л.Н., Гадбеджи З., Чжу Лиучуан. Организационная культура индустриальных колледжей и предприятий России, Китая и Ирана в оценках студентов и преподавателей // Voprosy Obrazovaniya. № 3. 2020. С. 234-254.
3. Захарова Л.Н., Савичева А.В., Чжу Лиучуан, Гадбеджи З. Отношение к труду в национальных и организационных культурах России, Китая и Ирана (на примере студентов индустриальных колледжей) // Социальные процессы современной России. Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой: В 2 т. Т. 2. – Н.Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2020. – 678 с. 2020. С. 97-101.
4. Диагностика и изменение организационной культуры / Ким С. Камерон, Роберт Э. Куинн; [Пер. с англ. А. Токарева под науч. ред. И.В. Андреевой]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 310
5. Spence J., Robbins A. Workaholism: Definition, measurement. And preliminary results //Journal of Personality Assessment. 1992. Vol. 58, №1. P. 160-178.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ФАКТОРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА И ФУНКЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ ЛЕСОЗАГОТОВИТЕЛЕЙ ПРИ ВАХТОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА КРАЙНЕМ СЕВЕРЕ

Шадрина Н.О.,

***студентка 4 курса Северного (Арктического) Федерального
Университета имени М.В. Ломоносова (Архангельск)***

Корнеева Я.А.,

***кандидат психологических наук, доцент Северного (Арктического)
Федерального Университета имени М.В. Ломоносова (Архангельск)***

Статья посвящена изучению взаимосвязи воздействия факторов профессионального стресса у сотрудников лесозаготовительного предприятия при вахтовой организации труда на Крайнем Севере. Полученные результаты позволяют определить ключевые направления работы по управлению персоналом на данном лесозаготовительном предприятии: улучшение организации и условий труда; обучения персонала для дальнейшего повышения их профессиональной квалификации; развитие нематериальной мотивации сотрудников со стороны непосредственных руководителей и мастеров.

Ключевые слова: лесозаготовители, вахтовый метод, Крайний Север, факторы профессионального стресса, работоспособность, функциональное состояние.

Финансирование. Исследование выполнено при финансовой поддержке проекта FSRU-2020-006 в рамках выполнения государственного задания на проведение фундаментальных научных исследований по теме "Оценка психологических рисков в профессиональной деятельности специалистов экстремального профиля", 2020-2022.

На территории Крайнего Севера вахтовый метод получил широкое распространение в лесозаготовительной отрасли в связи с экстремальными природно-климатическими условиями, отсутствием развитой инфраструктуры и постоянным перемещением делянок. Согласно правилам по охране труда в лесозаготовительном, деревообрабатывающем производствах, к неблагоприятным факторам труда в их деятельности относят: движущиеся машины и механизмы, температура поверхностей оборудования, температуру воздуха рабочей зоны, повышенный уровень шума и вибрации на рабочем месте, физические и нервно-психические перегрузки и другие.

По мнению Э.Ф. Зеера, к наиболее стрессовому виду работы относится та профессиональная деятельность, которая выдвигает высокие требования, превышающие ресурсы сотрудников, оказывающая высокое напряжение, а также там, где не ощущается поддержка окружающих и неправильно управляют организацией [1].

Деятельность лесозаготовителей может быть отнесена к стрессовой, поскольку её сопровождает ряд экстремальных факторов, а значит, способствует развитию неблагоприятных функциональных состояний. Функциональное состояние человека представляет собой интегральный комплекс наличных характеристик тех функций и качеств человека, которые прямо или косвенно обуславливают выполнение деятельности [3]. Функциональное состояние непосредственно отражает особенности процесса адаптации к профессиональной деятельности, а также является одним из показателей «цены деятельности» как компонента профессиональной эффективности (согласно модели профессиональной эффективности А. Б. Леоновой, А. С. Кузнецовой) [4]. Таким образом, неблагоприятный эффект воздействия среды, включая факторы

профессионального стресса, мы можем оценить во взаимосвязи с функциональными состояниями.

Исходя из специфики деятельности, высокий риск развития у лесозаготовителей таких неблагоприятных состояний как стресс, утомление, снижение работоспособности. Для разработки мероприятий по их коррекции необходимо выявить ключевые факторы профессиональной деятельности, способствующие их развитию. Для этих целей может быть применена методика профессионального стресса Ч. Спилбергера (в адаптации А.Б. Леоновой).

Цель: выявить факторы профессионального стресса, взаимосвязанные с неблагоприятными функциональными состояниями, включая стресс и сниженную работоспособность лесозаготовителей при вахтовой организации труда на Крайнем Севере

Выборка: В исследовании приняли участие 106 работников мужского пола лесозаготовительного предприятия с вахтовой организацией труда на Крайнем Севере в возрасте от 24 до 59 лет (средним возраст $38,3 \pm 0,88$ лет), со стажем работы в должности от 0,5 до 34 лет (средний стаж $6,5 \pm 0,76$ лет), со стажем работы вахтовым методом от 0,5 до 23 лет (средний стаж $6,3 \pm 0,54$ лет, длительность вахтового заезда 14 дней). Исследование проводилось в период с 18 октября по 5 ноября 2021 года на базе лесозаготовительного предприятия Архангельской области.

Методы и методики исследования:

1. Оценка факторов профессионального стресса проводилась с помощью методики теста профессионального стресса Ч. Спилбергера (в адаптации А.Б. Леоновой). Методика используется для определения уровня стрессового воздействия профессиональной деятельности на испытуемых. Респондентам предлагается список из 30 возможных источников стресса, связанных с профессиональной деятельностью, и предлагается оценить по 9-бальной шкале силу выраженности каждого из 30 стрессоров в работе и частоту его проявления.

2. Оценка функциональных состояний работников проводилась с помощью психофизиологического и психологического тестирования:

– Вариационная кардиоинтервалометрия (ВКМ) с помощью устройства психофизиологического тестирования УПФТ-1/30 «Психофизиолог». По методике ВКМ оцениваются функциональное состояние и адаптационные возможности сердечно-сосудистой системы.

– Тест цветовых предпочтений (полный тест М. Люшера, адаптированный Л. Н. Собчик). В анализе данных применялись интерпретационные коэффициенты Г.А. Аминова: гетерономность (автономность), концентричность (эксцентричность), баланс личностных свойств, баланс вегетативной нервной системы, работоспособность, наличие стрессового состояния.

3. Статистическая обработка результатов (с применением статистического пакета IBM SPSS Statistics 23.00.). Для статистической обработки данных использованы описательные статистики, корреляционный анализ (χ^2 Пирсона).

С помощью устройства психофизиологического тестирования нами была проведена методика вариационной кардиоинтервалометрии (ВКМ). Данная методика позволяет определить уровень функциональных возможностей (УФВ) и уровень функциональных состояний (УФС). Так, у 35,6% работников УФС близкое к оптимальному, у 11,1% оптимальное, 23,3% допустимое функциональное состояние. У 22,2% работников ФС предельно-допустимое, у 4,4% негативное и 2,2% критическое.

Уровень функциональных возможностей у большинства работников лесозаготовительного предприятия высокий (56,2%), средний УФВ у 5,5% испытуемых, 20,5% имеют сниженный УФВ и низкий 9,6% сотрудников.

Для реализации цели исследования применен корреляционный анализ (χ^2 Пирсона) для изучения взаимосвязи уровня функционального состояния, уровня функциональных возможностей, измеренных с помощью ВКМ, и проективных параметров состояния гетерономности (автономности), концентричности (эксцентричности), баланса личностных свойств, баланса вегетативной нервной системы, работоспособности, наличия стрессового состояния, измеренных по методике М. Люшера.

По результатам корреляционного анализа (рисунок 1), с коэффициентом функциональное состояние (измеренного с помощью методики ВКМ) была обнаружена отрицательная связь с фактором переходы от вынужденных периодов пассивности и безделья к интенсивным перегрузкам (-0,269). Чем меньше влияние данного фактора, тем более благоприятно функциональное состояние сотрудников. Плановость выполнения работы (отсутствие поломок оборудования и вынужденности дней простоя в связи с ремонтом лесозаготовительной техники) способствует сохранению и поддержанию функционального состояния сотрудников согласно их объективным показателям.

Анализ коэффициента работоспособности показал, что частое невыполнение сотрудниками своих обязанностей (0,235) повышает показатель работоспособности у лесозаготовителей исследуемой группы. Таким образом, чем чаще происходит невыполнение сотрудниками своих обязанностей, тем больше повышается их работоспособность. Возможно, прокрастинация вынуждает их в последующем больше работать или же невыполнение одними сотрудниками своих обязанностей приводит к тому, что другие должны работать более интенсивно.

С точки зрения условий труда и оборудования, корреляционный анализ показал, что необходимость пользоваться плохим или неподходящим оборудованием (0,241) и наличие шума и помех на производственной площадке (0,231) влияют на повышение непродуктивного нервно-

психического напряжения или же отдаляют сотрудника от эталона нервно-психического благополучия.

По результатам корреляционного анализа, с коэффициентом гетерономность обнаружены только положительные взаимосвязи. Чем данный коэффициент выше, тем больше пассивности, зависимости от окружения и чувствительности у сотрудников лесозаготовительного предприятия, чем ниже, тем больше у них независимости, активности и инициативности. Таким образом, чем выше воздействие таких факторов, как необходимость выполнять новые или совершенно незнакомые задания (0,240), переходы от вынужденных периодов пассивности и безделья к интенсивным перегрузкам (0,309), ограниченные возможности профессионального роста (0,263), плохая подготовка персонала для качественного выполнения задач (0,258), сверхурочная работа (0,302), недостаточная поддержка со стороны руководства (0,276), отсутствие одобрения за хорошо выполненную работу (0,301; 0,258), повышенная ответственность за выполняемую работу (0,278; 0,299), тем больше у сотрудников лесозаготовительного предприятия проявляется пассивность и зависимость от окружения. Таким образом, можно сделать вывод, что данные факторы вызывают реакцию смирения, отсутствие желания противостоят сложностям.

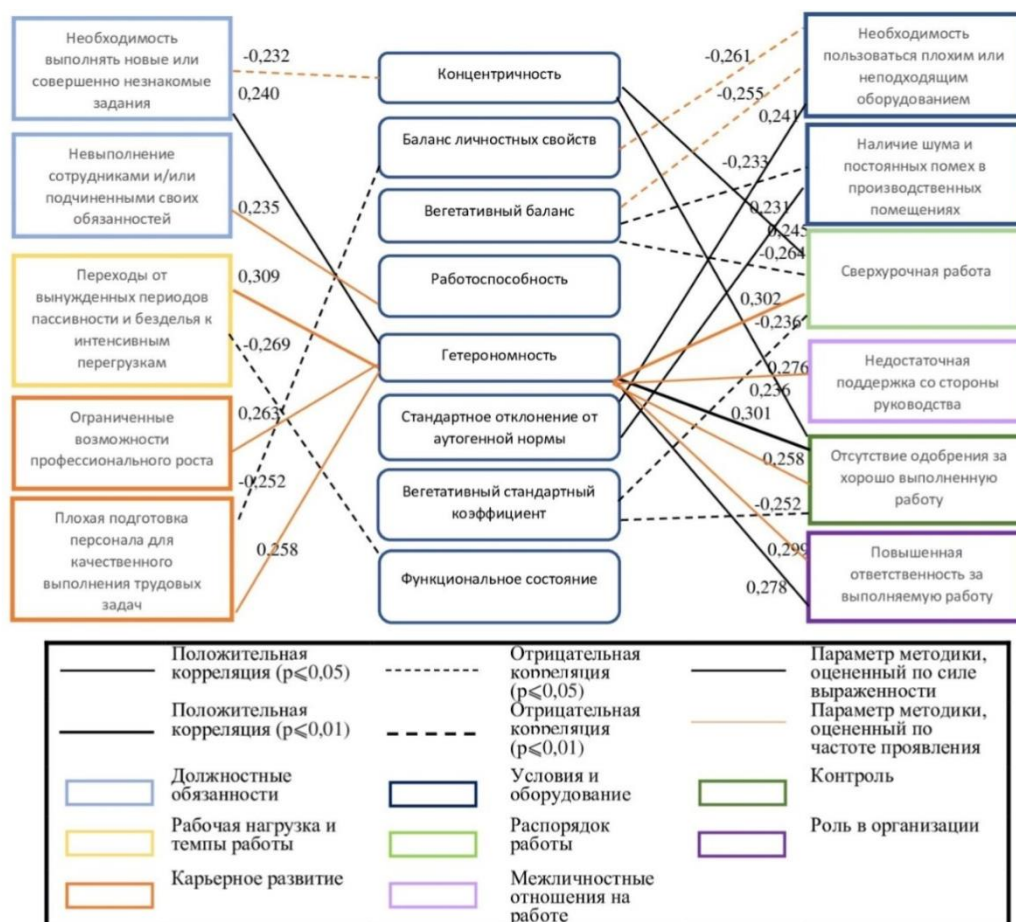
Корреляционный анализ связей с концентричностью показал, что чем выше воздействие факторов необходимость работать сверхурочно (0,245) и не получать одобрения за хорошо выполненную работу (0,236), тем больше сотрудники сосредоточены на собственных проблемах. Необходимость выполнять новые или незнакомые задачи (-0,232) напротив коррелируют с эксцентричностью, или заинтересованностью окружением как объектом воздействия или источником получения помощи, то есть при возникновении новых задач сотрудники склонны обращаться за помощью. Кроме того, корреляционный анализ показал, что хорошая подготовка персонала для качественного выполнения задач (-0,252) и хорошее оборудование (-0,261) влияет на увеличение личного баланса, или сбалансированность личностных свойств лесозаготовителей.

С точки зрения условий, оборудования и распорядка работы, чем реже возникает шум, помехи на производстве (-0,233), необходимость пользоваться плохим или неподходящим оборудованием (-0,255) и необходимость сверхурочной работы (-0,264), тем чаще происходит мобилизации всех функций организма для работы. Это может быть связано с тем, что для преодоления негативного воздействия среды необходима активность и сила, поэтому при возрастании воздействия этих факторов сотрудник начинает более активно себя проявлять и противостоят им.

По результатам анализа, чем меньше сверхурочной работы (-0,236) и чаще сотрудник получает одобрение за хорошо выполненную работу (-0,252), тем выше вегетативный стандартный коэффициент или

оптимальная мобилизованность физических и психических ресурсов лесозаготовителей.

Рис. 1. Корреляционная плеяда статистически значимых связей показателей функционального состояния с факторами профессионального стресса у лесозаготовителей при вахтовом труде на Крайнем Севере



Анализ полученных данных показал, что факторами профессионального стресса у лесозаготовителей при вахтовой организации труда на Крайнем Севере, способствующими развитию неблагоприятных видов функциональных состояний согласно объективным и проективным показателям являются: 1) необходимость пользоваться плохим или неподходящим оборудованием, а также наличие шума и помех на производственной площадке; 2) ограниченные возможности карьерного роста; недостаточная подготовленность персонала; невыполнение

сотрудниками своих обязанностей; необходимость выполнять новые задачи; 3) наличие сверхурочной работы, а также переход от вынужденных периодов пассивности к высокой интенсивности труда; 4) недостаточная поддержка со стороны руководства, отсутствие одобрения за хорошо выполненную работу. Полученные результаты позволяют определить ключевые направления работы по управлению персоналом на данном лесозаготовительном предприятии: улучшение организации и условий труда; обучения персонала для дальнейшего повышения их профессиональной квалификации; развитие нематериальной мотивации сотрудников со стороны непосредственных руководителей и мастеров.

Список использованной литературы

1. Зеер А.Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студентов вузов. – М.: Академический Проспект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.
2. Корнеева Я.А. Адаптационные стратегии в профессиональной деятельности работающих вахтовым методом на Крайнем Севере: автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.03. Архангельск, 2012. 32 с.
3. Леонова А.Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. – М.: Издательство Московского университета. –1984. – 200 с.
4. Леонова А.Б. Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний: история создания и перспективы развития / А. Б. Леонова, А.С. Кузнецова // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2019. №1. С.13-33.

Научное издание

«Организационная психология: люди и риски»

Сборник материалов XIII Всероссийской
научно-практической конференции

24-25 апреля 2022 года

Под редакцией профессора Л.Н. Аксеновской

Подписано в печать 22.09.2022 г.. Формат 60×84/16.
Усл.-печ. л. 10. Тираж 100 экз. Заказ № .615

Издательский центр «Наука»
410012, г. Саратов, ул. Е.И. Пугачева, д. 117, кв. 50
ООО «Дельта»
410004, г. Саратов, ул. Н.Г. Чернышевского, 60/62, оф.105 (БЦ Фрегат)

