Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Факультет социальных наук

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОСИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УКЛАДА

Вторая международная научно-практическая конференция

11–12 ноября 2021 г., Нижний Новгород

Сборник статей

Нижний Новгород
2021

УДК 005.32
ББК 88.56
П 86

Р е ц е н з е н т ы:
Е.Н. Волкова – д. психол. н., профессор Ведущий научный сотрудник Института психологии Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена;
В.Н. Костров – д. экон. н., профессор, зав. кафедрой логистики и маркетинга Волжского государственного университета водного транспорта

П 86 **Психология управления персоналом и экосистема наставничества в условиях изменения технологического уклада.** Вторая международная научно-практическая конференция (11–12 ноября 2021 г., Нижний Новгород): сборник статей / под ред. проф. Л.Н. Захаровой, доц. И.С. Леоновой. – Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2021. – 686 с.

ISBN 978-5-91326-698-9

В сборнике представлены статьи на основе докладов, сделанных на пленарном заседании и секциях Второй международной научно-практической конференции «Психология управления персоналом и экосистема наставничества в условиях изменения технологического уклада» (11–12 ноября 2021 г., Нижний Новгород, ННГУ им.Н.И.Лобачевского).

В статьях отражена возрастающая роль психологии в сфере управления персоналом, представлены результаты научных исследований, позволяющие оценить историю, проблемы, состояние и перспективы психологии управления, организационной психологии, психологической подготовки, корпоративного обучения персонала и наставничества в современных условиях перехода к индустрии 4.0. Авторами являются как известные ученые, так и начинающие исследователи из 22 городов России и университетов 13 стран.

Сборник может представлять интерес для представителей бизнеса, промышленности и банковской сферы, специалистов государственного и муниципального управления, преподавателей, аспирантов и студентов, практических работников образовательных и социальных учреждений, общественных организаций.

ISBN 978-5-91326-698-9

УДК 316
ББК 60.5

© Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2021

ЦЕЛЬ КОНФЕРЕНЦИИ: расширить научное взаимодействие между российскими и зарубежными исследователями по проблемам психологии менеджмента, организационной психологии, управления персоналом и социального проектирования, а также осмыслить новые вызовы и перспективы дальнейшего развития управленческой психологии в условиях изменений технологического уклада, пандемии и постковидной реальности, укрепить связи между наукой и управленческой практикой.

Направления работы по секциям: история и современное состояние психологии труда, управления и организационной психологии: уроки для будущего; психология управления в условиях изменения технологического уклада; управление персоналом в цифровой экономике: новые тренды и инновационные технологии; экосистема наставничества; педагогические вопросы в управлении; научный дебют: доклады молодых учёных.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОМИТЕТ

Загайнова Елена Вадимовна	– ректор ННГУ им. Н.И. Лобачевского, председатель оргкомитета
Захарова Людмила Николаевна	– зав. кафедрой психологии управления факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского, зам. председателя оргкомитета
Иванченко Михаил Васильевич	– проректор по научной работе ННГУ им. Н.И. Лобачевского
Голубин Роман Викторович	– декан факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского
Аксеновская Людмила Николаевна	– декан факультета психологии НИУ Саратовский национальный исследовательский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского, Саратов
Бретонес Франсиско Диас	– декан факультета трудовых отношений и человеческого капитала, Университет Гранады, Испания
Ибрагимбекова Рена Фуад кызы	– зав. кафедрой гендера и прикладной психологии Бакинского государственного университета, Азербайджан
Исакова Муаззам Тулкиновна	– зав. кафедрой психологии Ферганского государственного университета, республика Узбекистан

Кожанова Ирина Викторовна – проректор по учебной работе Приволжского института повышения квалификации ФНС России

Колосова Валентина Викторовна – доцент кафедры психологии управления факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского, секретарь организационного комитета

Леонова Ирина Сергеевна – зам. декана по международной деятельности, факультет социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского

Махлай Светлана Николаевна – начальник управления информатизации ННГУ им. Н.И. Лобачевского

Неверов Александр Николаевич – директор Центра психолого-экономических исследований, ПИУ имени П.А. Столыпина – филиал РАНХиГС при Президенте РФ, Саратов

Паризи Аттилио – ректор Римского университета "Форо Италико", Италия

Патанайяк Бисвахиит – президент Университета «Азиатская школа управления бизнесом» (ASBM), Индия

Сидоренков Андрей Владимирович – зав. каф. психологии управления, Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону

ПРОГРАММНЫЙ КОМИТЕТ

Захарова Людмила Николаевна	– зав. кафедрой психологии управления факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского, председатель
Аббасова Кызылгюль Ясин кызы	– доктор философских наук, профессор кафедры Бакинского Государственного Университета, Азербайджан
Булгаков Александр Владимирович	– профессор кафедры социальной психологии, Российский государственный гуманитарный университет, Институт психологии имени Л.С. Выготского, Москва
Гапонова София Александровна	– профессор Приволжского института повышения квалификации Федеральной налоговой службы России
Изидори Эмануэле	– проректор по международной деятельности, Римский университет Форо Италико, Италия
Маньянини Анджела	– руководитель специализированного курса вспомогательной деятельности Римского Университета «Форо Италико», Италия
Мазилов Владимир Александрович	– зав. кафедрой общей и социальной психологии, Ярославский государственный педагогический университет, Ярославль
Носкова Ольга Геннадьевна	– профессор кафедры психологии труда и инженерной психологии, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва
Поддьяков Александр Николаевич	– профессор, ведущий научный сотрудник Международной лаборатории экспериментальной и поведенческой экономики, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва
Прохорова Мария Вячеславовна	– доцент кафедры психологии управления, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород

Ромашова Ирина Борисовна – профессор кафедры психологии управления, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород

Фацио Алессандра – руководитель лингвистического центра Римского Университета «Форо Италика», Италия

Ясько Бэла Аслановна – профессор кафедры управления персоналом и организационной психологии, Кубанский государственный университет

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Научный редактор: Л.Н. Захарова, И.С. Леонова
Технический редактор: А.И. Махалин

Расположение материалов в сборнике продиктовано регламентом работы конференции: сначала тексты пленарных выступлений, затем секционные доклады.

Статьи опубликованы в авторской редакции.

Редакционная коллегия

СОДЕРЖАНИЕ

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

Аксеновская Л.Н. Трансформация организационной культуры: применение шкалы «ордер-дизордер» для оценки изменений 14
Булгаков А.В. Человечность организации как ресурс. Измерение и оптимизация 19
Карпов А.В., Карпов А.А. Методологические аспекты психологическго анализа деятельности субъектно-информационного класса 26
Патаракин Е.Д. Представление истории формирования команд методами сетевого анализа и агентного моделирования 32
Сидоренков А.В., Бороховский Е.Ф. Связь идентификаций сотрудников и их организационного гражданского поведения 38
Gutierres J.O., Cordero E.G., Carrion I.C., Gomez B.G. Extended UTAUT2 model to understand the main drivers of acceptance of the official UEFA application at the Euro 2021 event 44

СЕКЦИЯ 1
ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА, УПРАВЛЕНИЯ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ: УРОКИ ДЛЯ БУДУЩЕГО

Богданчиков С.А. Актуальность прошлого: вопросы психологии труда в двухтомнике «Психологическая наука в СССР» (1959-1960) 51
Джабборов Х.Х. Подходы восточных мыслителей к психологии управления 57
Костригин А.А. Психологические аспекты научной организации управления в работах Н.А. Витке 66
Мазилов В.А., Слепко Ю.Н. Становление психологии труда в Ярославской психологической школе 72
Смирнов К.Д., Катушенко О.А. Советская организационная культура как феномен в жизни студентов на примере историко-филологического факультета Горьковского государственного педагогического института (ГГПИ) и деятельности И.А. Кирьянова 78
Стоюхина Н.Ю. Вопросы психологии труда в работах Г. Мюнстерберга 82
Стоюхина Н.Ю., Мамонов Д.А. Тестовый метод в профотборе в советской психологии труда 1920–30-х гг. 88

СЕКЦИЯ 2

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УКЛАДА

Алдашева А.А., Мельникова Н.Г. Риски профессионального подбора «нужного специалиста» 95

Андреева Н.Ю., Булгаков А.В. Человечность персонала организации: проблемы изучения и управления 102

Андриалович Е.С. Социально-психологические характеристики и вклад в деятельность группы сотрудников гражданских организаций в сфере государственного и муниципального управления 107

Бельтюкова О.В., Ахметзянова Е.А. Особенности копинг-стратегий сотрудников правоохранительных органов 113

Власкин В.Ю. Профориентационная деятельность в организациях военизированной направленности с учетом вариативности базовых психологических конструктов 119

Гапонова С.А. Гендерные и возрастные особенности копинг-стратегий сотрудников налоговой службы 123

Демарева В.А., Голубинская А.В., Назаров Н.А., Вяхирева В.В., Жукова М.В. Психофизиологические маркеры эпистемической оценки профессиональных гипертекстов: постановка проблемы 128

Ермолаев В.В. Особенности представлений сотрудников органов внутренних дел о приоритетных компетенциях в социальной селекции управленческой элиты 133

Ермолин А.В. Психолого-экономические и психолого-правовые маркеры конфликта интересов в мотивационном менталитете 139

Заладина А.С. Субъективная оценка здоровья и утомляемости персонала инновационных и ординарных организаций 145

Захарова Л.Н., Леонова И.С. Субъективное благополучие в трудовой деятельности: функции и системная организация 150

Ковшова О.С. Значение супервизии в развитии рефлексии и профессиональной идентификации клинического психолога 159

Кожанова И.В. О психологическом благополучии в профессии государственных гражданских служащих налоговых органов 166

Колосова В.В., Пиллаи Самоо С. Социально-психологические факторы реализации эффективной профессиональной деятельности: анализ современной практики 174

Корнилова Н.С. Роль эффективного общения в профессиональной деятельности государственных служащих 179

Коропец О.А. Психологическая безопасность работников: результаты нарративного интервью 184

Кузнецов М.И. Влияние непреднамеренного ограничения мотивации руководителя на эффективность работы коллектива 190

Кузнецова А.С. Организация обучения приемам психологической саморегуляции функционального состояния специалистов в дистанционных условиях 194

Лобанова Т.Н. Исследование мотивации и трудовых интересов сотрудников и руководителей on-line образования 199
Неверов А.Н., Неверова А.В., Васьков Д.И. Нейрокогнитивные основания осознанных переживаний экономической ситуации в условиях цифровой информационной избыточности 208
Орлова О.М. Ценностные основания профориентационной активности 214
Пономарева М.А., Азарёнок Н.В. Учет мотивационных факторов как условие психологического благополучия работников организации 220
Понукалин А.А. Инновационный потенциал личности сотрудника как основной ресурс современной организации 226
Ракитина О.В., Кулагина А.С., Яблочкина П.Р., Торчинова Д.С. Представления студентов о внутренней клиентоориентированности вуза 230
Сайгина Е.В. Исследование особенностей межличностных отношений и работоспособности как ключевых характеристик современных лидеров трудовых коллективов 236
Серафимович И.В., Шляхтина Н.В., Бобылева Н.И. Профессиональное мышление и социально-психологические особенности женщин-менеджеров в российском образовании 242
Спицына К.Р., Захарова Н.Л. Пилотное исследование профессионального благополучия дистанционных работников 247
Тимошкина Н.А. Современный взгляд на формирование стиля функционально-ролевой деятельности менеджера 252
Тимощук А.С. Экостистема устойчивости в условиях усложнения технологического уклада 257
Штрикова Д.Б. Гендерные особенности распределения времени на домашний труд в России и других странах 263
Ясько Б.А., Казарин Б.В., Остроушко М.Г. Динамика организационных ценностей медицинских работников в условиях пандемии COVID-19 268
Frances-Gomez P., Granda-Revilla G. The Evolution of Corporate Social Responsibility in the European Union (1999-2019): From Euro to Brexit and a new social compact for sustainability 275
Ghadbeigi Z. Attitude towards job and readiness to job in terms of organizational culture of modern companies among students of vocational schools in Russia and Iran 276
Gonzalez J.M.G. Work in Postmodernity and the psychosocial health of workers 283
Sanchez-Borrego I.R., Rueda M. Respondent-Driven Sampling methods for estimating hard-to-reach populations 288

СЕКЦИЯ 3

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ: НОВЫЕ ТРЕНДЫ И ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Абдуллаева М.М. Клиентцентрированность как критерий профессиональной компетентности специалистов в области продаж 292

Акрамова Ф.А. Гендерные аспекты управленческой деятельности 298

Александрова Л.Ю. Актуальные проблемы управления персоналом в условиях цифровой экономики 304

Ангелова О.Ю., Дмитриева Е.М. Цифровой след как инструмент построения клиентоориентированной стратегии бизнеса 309

Балак Я.О. Управление персоналом в цифровой экономике: факторы влияния и инновационные технологии 314

Башук Е.Н., Дерюгина В.А., Орлов А.В. Профессиональная востребованность как фактор восприятия привлекательности организации на примере сотрудников офтальмологической клиники 316

Безрукова Н.А., Цапина Т.Н. Проблемы, связанные с управлением персоналом в современной экономической среде 322

Ботнарюк М.В., Костров В.Н. Маркетинговая компетентность персонала в сфере логистики 327

Буланов А.С., Куполова С.Н. Сотрудник с инвалидностью: трудовой ресурс или социальная нагрузка 332

Воронина Н.А. Медиативная компетенция как ресурс эффективного руководителя 336

Журавлева Н.Ю., Ромашова И.Б. Сущность и структура человеческого капитала 342

Кирюшин С.А. Взаимодействие человека с искусственным интеллектом при принятии решений в цифровой логистике 348

Малкина М.Ю. Роль факторов обстоятельств и усилий в экономическом неравенстве людей 353

Орлова Е.Ю., Широкова А.Ш. Некоторые вопросы мотивации профессиональной деятельности сотрудников налоговой службы, непосредственно взаимодействующих с налогоплательщиками 359

Пеша А.В., Шавровская М.Н. Ключевые ассоциации с понятием корпоративной культуры студентов и специалистов по управлению персоналом 364

Пыжова Н.Н. Потребности кадровых служб государственных органов и организаций в использовании цифровых технологий для оптимизации HR-процессов 369

Ракитина О.В. Логвинова О.А. Жизненные ценности и смысложизненные ориентации у бывших сотрудников органов внутренних дел (результаты эмпирического исследования) 375

Ромашова И.Б. Моделирование эффективного экономического поведения 381

Ромашова И.Б., Удалова И.Б. Особенности управления персоналом в современной организации в условиях цифровизации 386

Спирина Е.А. Современные тенденции мотивации молодых сотрудников фирмы 391

Трипузова А.А. Консолидирующий и идеологический потенциал организационной культуры, её роль в управлении персоналом в современных условиях 396
Цапина Т.Н., Безрукова Н.А. Стратегическое управление персоналом: понятие, виды, проблемы 402
Шавровская М.Н., Пеша А.В. Обратная связь как инструмент развития и один из надпрофессиональных навыков 407
Шекалин А.Н., Ромашова И.Б. Особенности стимулирования эффективной деятельности менджеров по продажам в современной компании 413
Шипитько О.Ю., Кузьмина А.Б. К вопросу о взаимосвязи эмоционального интеллекта и копинг-поведения в служебной деятельности пожарных 417
Giuliano R., Bretones F.D., Manuti A. The Job Demands and Resources Model Related to COVID-19 in Predicting Burnout and Engagement in Italy and Spain 423
Maulini C., Laterza E., Fazio A., Migliorati M., Sanchez-Pato A., Isidori E. Quality of life and physical activity in elderly people. A survey in an italian physical and sport training center 425
Mullo H.S., Sanchez I.R., Rueda M.M. Bivariate Association in respondent-driven sampling in Ecuador 430
Ocampo K., Ortega-Jimenez D., Mansanillas T., Ramirez M. Relationship between mental health and psychological capital in workers in Ecuador 437

СЕКЦИЯ 4
ЭКОСИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА

Ангелова О.Ю., Подольская Т.О. Актуальность экосистемы наставничества на различных этапах жизненного цикла профессионального становления одаренной личности 444
Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе как условие well-being 449
Дайнеко В.В. Анализ психометрических свойств русскоязычной версии методики П. Спектора «Опросник удовлетворенности работой» 454
Каришина И.Е., Суховеева О.И. Наставничество как новая технология профессионального развития государственных служащих 459
Мурзина Ю.С. Ценностные ориентации владельцев семейного бизнеса как ресурс адаптации к ограничительным мерам в условиях пандемии 465
Петраш М.Д., Стрижицкая О.Ю., Харитонова Т.С. Роль наставничества на начальном этапе профессионального становления молодежи 471
Смирнова А.Ю. Формирование управленческой идентичности сотрудников кадрового резерва 476
Советская В.С. Моделирование компетенций эффективного наставника в сфере информационных технологий 483
Стрижицкая О.Ю., Петраш М.Д. Представления о наставничестве и наставнике у санкт-петербургских студентов 489
Тюргашкина А.Н. Оценка эффективности программ наставничества в банковской сфере 493
Шарапова А.А., Горина А.В. Наставничество молодежи в проектной деятельности (на примере молодежного клуба наставников проектных команд) 496

Prokhorova M.V., Ponomareva L.N. Mentoring as an interdisciplinary research subject 502
Prokhorova M.V. Age sensitivity of intrinsic and extrinsic work motivation 507

СЕКЦИЯ 5

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ В УПРАВЛЕНИИ

Абдиева С.Ф. Назвитие психики дошкольника под влиянием современных информационно-коммуникационных технологий 514
Айрапетян А.С. Конкуренция языков в Балтийских странах-членах Европейского Союза (2000-2012) 519
Бондарева Е.Н. Оценка качества и эффективности внутрикорпоративного обучения 526
Жадаев А.Ю., Новик И.Р. «Перевернутый класс» как технология управления учебной мотивацией обучающихся 531
Зимина Н.А. Особенности самооценки в младшем подростковом и взрослом возрасте 536
Ибадуллаева Н.Т. Контактная малая группа как микросреда по развитию личности детей с ограниченными возможностями 540
Исакова М.Т. Эмпирическое исследование взаимосвязи отношения личности к здоровью с индивидуально-динамическими характеристиками 544
Кожевникова Н.А., Шабанова Т.Л. Развитие адаптивного чувства юмора для повышения психологического благополучия у сотрудников организации 552
Кушакова С.Е., Беляева Т.К., Перова А.Ю. Проблемы формирования мотивации сотрудников к корпоративному обучению 558
Малева З.П. Витагенный характер средовой адаптации слепых и слабовидящих обучающихся 564
Миронова Е.Р. Обучаемость как корпоративная компетенция: методы диагностики 568
Мокренко Н.И., Володина Ю.А. Основы управленческой деятельности в образовательной организации среднего профессионального образования 574
Наумченко С.А., Володина Ю.А. Управление инновациями в системе среднего профессионального образования 580
Новик И.Р., Серый А.М. Организация инновационной формы проведения комплексного государственного итогового экзамена (КГИЭ) у бакалавров 587
Орлов А.В., Кузнецова Н.М. Клиентоориентированность педагогов общеобразовательных школ 593
Пиманова Н.А., Вязина Н.Н., Дыдыкина М.А. Особенности организации эколого-химических уроков посредством межпредметной интеграции 599
Пискунова В.В. Возрастные особенности преподавателя колледжа как фактор управления в условиях дистанционного обучения 602
Тарабакина Л.В. О функциях психолога в организации и работе с персоналом 607
Трихина Н.Н., Кузнецов М.И. Учет гендерных и возрастных особенностей в профориентационной работе образовательных организаций (на примере Академии ФСИН России) 612
Фоминова А.Н. Информационный аспект в управлении развитием жизнестойкости учащегося 616

СЕКЦИЯ 6

НАУЧНЫЙ ДЕБЮТ: ДОКЛАДЫ МОЛОДЫХ УЧЁНЫХ

Валькова Н.А., Гладина Т.Д. Развитие технологий наставничества в сфере услуг малого и среднего бизнеса 623
Гавриленко В.А., Мезенцев А.А., Ракитина О.В. Эмоциональная устойчивость сотрудника предприятия как «мишень» в работе психолога (анализ консультативного случая) 629
Глушенкова К.В., Ронжин С.С. Особенности управления персоналом на основе гендерных и возрастных аспектов 634
Иванова П.А. Мотивация и мотивационные установки персонала в условиях цифровой экономики 638
Ильиных А.А. Управленческая компетентность педагогов в связи с ценностно-смысловой сферой в зависимости от стажа 643
Локшина В.И. Мотивация педагогов дошкольного образования 648
Рутницкая М.В. Взгляд сотрудников организации на компетенцию «принятие решений» в зависимости от уровня иерархии в рамках одинакового восприятия типа оргкультуры 652
Савичева А.В. Готовность студентов колледжей к работе в организационных условиях инновационного предприятия: проблемы и возможности 657
Удалова Л.В. Ценностная готовность студентов индустриальных колледжей к работе в условиях инновационного предприятия 663
Фербер Н.В. Косвенные показатели внутреннего имиджа компании как работодателя 668
Частова Е.М. Психологические особенности профессионального становления поколения Z 672
Югай Л.А., Мещенкова А.В. Тенденции цифровой трансформации обучения в корпоративной среде 677
Яковлева М.В. Характеристика инновационно-информационных технологий управления персоналом 681

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: ПРИМЕНЕНИЕ ШКАЛЫ «ОРДЕР-ДИЗОРДЕР» ДЛЯ ОЦЕНКИ ИЗМЕНЕНИЙ

Л.Н. Аксеновская
Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского

Аннотация. Представлена теоретическая модель, лежащая в основе разработки новой диагностической методики в рамках ордерного подхода к социально-психологическому изучению организационной культуры. Матричная модель включает три параметра: субордера организационной культуры («семья», «армия», «церковь»), сотериологическая «Лао-шкала», оценочная шкала «ордер – дизордер». Разрабатываемая на базе представленной модели методика ордерной диагностики организационной культуры предназначена для установления соответствия состояния этико-смысловой подсистемы смысловой системы культуры норме (ордер) и степени деградационных трансформаций культуры (дизордер как расстройство либо несформированность этико-смысловой подсистемы культуры).

Ключевые слова: организационная культура, ордерный подход, ордер-дизордер, этико-смысловые подсистемы

ORGANIZATIONAL CULTURE TRANSFORMATION: APPLICATION OF THE "ORDER-DISORDER" SCALE TO ASSESS CHANGES

L.N. Aksenovskaya
Saratov National Research State University named after N.G. Chernyshevsky

Annotation. The theoretical model underlying the development of a new diagnostic technique within the framework of the order approach to the socio-psychological study of organizational culture is presented. The matrix model includes three parameters: suborders of organizational culture (“family”, “army”, “church”), soteriological “Lao-scale”, and the rating scale “order – disorder”. The method of order diagnostics of organizational culture developed on the basis of the presented model is designed to establish the correspondence of the state of the ethical and semantic subsystem of the semantic system of culture to the norm (order) and the degree of degradation transformations of culture (disorder).

Keywords: organizational culture, order approach, order-disorder, ethical and semantic subsystems

Актуальность. Исследователи феномена организационной культуры часто упоминают поговорку, объясняющую суть культуры и причину сложности ее изучения: «Последнее, о чем узнает рыба, это – существование воды». Культурная среда действительно консервативна – долго формируется, медленно

изменяется. Однако в последние два года, когда человечество «коллективно» переживает пандемию, скорость различных процессов в глобальном социуме возросла и стали заметнее культурные изменения, которые накапливались в последние десятилетия. Пандемия и внезапно заданные ею условия жизни и работы, ускорили поток перемен и завершили формирование новых культурно-психологически реалий, заодно вскрыв произошедшие изменения в психологии поколений, социальных групп и отдельных индивидуумов. Часть этих изменений была спрогнозирована мыслителями XX века (А. Швейцер, П. Флоренский, С. Франк, П. Козловски) и эти изменения не являются положительными. Принцип «раскручивающегося маховика», по которому происходящие события набирают темп и стремятся к полной «самореализации», предупреждает нас о возникновении в будущем новых проблем.

Все вышесказанное в отношении культуры как целостного феномена, имеет прямое отношение к организационной культуре как частному случаю культуры в целом. С одной стороны, организационная культура подверглась воздействию со стороны новых способов организационного взаимодействия -удаленная работа, удаленная учеба; с другой стороны, – на организационную культуру оказали воздействие повышенные нагрузки «контактной» работы (у врачей, сотрудников МЧС, предприятий доставки и т.д.). Воздействие на организационную культуру внешних факторов было усугублено воздействием на нее и внутренних факторов – изменением психологического состояния сотрудников, зачастую ослаблением роли руководителей в управлении состоянием психологического климата организаций и далее – ослаблением поддержки ее культурных основ – ценностей, принципов, стандартов.

Появилось множество организационно-культурных кейсов, проанализировать которые еще предстоит исследователям. Однако уже сейчас особую остроту представляет задача более точной оценки состояния организационной культуры, которая бы учитывала не только фиксацию стандартных организационно-культурных параметров и положительных аспектов диагностируемой культуры, но и отслеживала бы отрицательные тенденции в развитии ее состояний. Точное и своевременное знание позволит руководителям принимать необходимые управленческие решения и проводить соответствующие мероприятия по снижению риска распада культуры организации или трансформации ее в организационную «контркультуру».

Цель статьи – представить теоретическую модель, лежащую в основе разработки новой диагностической методики в рамках ордерного подхода к соци-

ально-психологическому изучению организационной культуры, и предполагающую введение оценочной шкалы «ордер – дизордер».

Описание модели. Теоретическим основанием построения модели для разработки методики оценки состояния организационной культуры на шкале «ордер-дизордер» являются философско-мировоззренческие идеи А. Швейцера [1] о культуре как духовно-нравственном прогрессе и тенденциях к *деградации* культуры в силу распространения «не культуротворческого» мировоззрения и мышления, идеи П. Козловски [2] о «патологизации культуры» вследствие ее плюрализации и технизации (цифровизации). Уровень конкретной методологии представлен ордерной концепцией организационной культуры, в соответствии с которой последняя понимается как сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих интеракций, конституируемых и регулируемых подсистемами этических смыслов смысловых систем участников взаимодействия (то есть социально-психологический ордер). Также из ордерной модели организационной культуры используется элемент в виде части технологии сотеринга («Лао-щкала», оценивающая уровень развития лидерских качеств руководителя) [3]. Понятие «дизордер» введено нами в дополнение к понятию «ордер» и определяется как расстройство либо несформированность этико-смысловой сферы личности и группы [4].

Представим модель ордерной оценки трансформации организационной культуры на шкале «ордер-дизордер» в виде таблицы и затем прокомментируем ее.

Мы видим матричную модель, имеющую три параметра: 1) субордера организационной культуры («семья», «армия», «церковь»), 2) градации «Лао-шкалы» («лучший» – «хуже» – «еще хуже» – «хуже всех») и 3) шкалу «ордер-дизордер» в нижней части таблицы.

Таблица 1

Модель ордерной оценки трансформации организационной культуры на шкале «ордер-дизордер»

№ п/п	**Лао-шкала Субордер ОК**	**«Лучший»**	***«Хуже»***	***«Еще хуже»***	***«Хуже всех»***
1.	«Семейный»				
2.	«Армейский»				
3.	«Церковный»				
шкала «ордер-дизордер»		культурный **ордер**	культурный **дизордер** (степени расстройства)		

Совмещение «Лао-шкалы» с субордерами организационной культуры позволяют нам оценить состояние каждого субордера в составе целостной структуры социально-психологического ордера культуры. Мы можем для каждого субордера получить одно из четырех значений («лучший», хуже», «еще хуже», «хуже всех»), из которых только одно («лучший») является маркером нормы или признаком соответствия ордеру. Мы видим это на нижней шкале «ордер-дизордер», где зафиксировано строгое соответствие градации «лучший» на верхней «Лао-шкале» значению «культурный ордер» на нижней шкале «ордер-дизордер». Три других градации дизордера означают пошаговое ухудшение этико-смыслового состояния «семейного» субордера (деградацию вплоть до патологизации), что соответствует на нижней шкале значению «дизордер» (степени расстройства). Аналогичным образом можно отслеживать изменения и для двух других субордеров организационной культуры («армейского» и «церковного»).

Таким образом, существует только одно состояние нормы для субордеров организационной культуры с точки зрения ее этико-смысловых характеристик и три варианта (градации) отклонения от нее. Корпоративная «семья», равно как и другие аспекты/субордера организационной культуры, может быть не только «лучшей», но также «хуже», «еще хуже» и «хуже всех».

Обсуждение. Заслуживают обсуждения две группы вопросов – а) технологические аспекты модели, на основе которой разрабатывается методика оценки степени соответствия организационной культуры этической норме и б) философско-мировоззренческие аспекты разработки и использования данного диагностического инструмента.

Первым возникает вопрос о возможности выявления *состояния дизордера* не по всем трем субордерам организационной культуры, а лишь по некоторым.

Например, субордер «семья» получил оценку «соответствует норме» (ордер), а субордер «армия» получил оценку «не соответствует норме» (дизордер, например, второй степени из трех возможных градаций). Можно предположить, что такой результат возможен, поскольку «Лао-шкала» применяется в диагностической методике для оценки психотерапевтического здоровья личности (сотериологическая методика) и выявляет различия в состоянии ордерных характеристик личности лидера.

Второй вопрос связан с целесообразностью исследования корреляций между результатами сотериологической диагностики лидеров организации и результатами диагностики организационной культуры с помощью шкалы «ордер – дизордер». Как связаны и связаны ли вообще этико-смысловые состояния

лидера и руководимой им организации? Так, в предыдущих исследованиях не установлено прямого соответствия между культурными кодами организации и ее лидера.

И третий вопрос касается причины введения шкалы «ордер-дизордер». Уже длительное время для диагностики организационной культуры на уровне личности лидера успешно используется «Лао-шкала». Однако результаты не интерпретируются в терминах «ордер» и «дизордер», а интерпретируются в терминах менеджерской терапии как «проблемные состояния», «психотерапевтическое здоровье» и «психотерапевтическое нездоровье». Причиной введения шкалы «ордер-дизордер» (и соответствующего диагностического инструмента) является «вывод» оценки состояния организационной культуры на уровне лидера на более высокий логический/системный уровень – уровень оценки состояния организационной культуры не со стороны личности (и внутренней среды), а со стороны внешней среды организации (то есть культуры как системного целого).

Это важно сделать для формирования единого фрейма или общей границы для всех системных уровней культуры, поскольку задаваемая система координат для оценки состояния организационной культуры и ее изменений в нашем случае возникает «сверху», «извне» – от философских, мировоззренческих оценок культуры как деградирующей путем ослабления культуротворческого мировоззрения и мышления (Швейцер, Флоренский) и патологизирующейся путем плюрализации и «технизации»/цифровизации (Козловски). Именно эти идеи лежат в основе разработки социально-психологического концепта «дизордер» и шкалы «ордер-дизордер» для оценки нормы и патологии в социальном и организационном взаимодействии.

Заключение. К числу первых попыток обсудить проблемные состояния организационной культуры относятся работы М. де Ври [5] и Г. Моргана [6]. Ордерные исследования продолжают в определенной степени эти исследования. Прагматическое назначение представленной модели состоит в возможности разработки на основе этой модели диагностической методики для оценки состояния организационной культуры с точки зрения наличия возможных процессов ее патологизации. Такая постановка задачи для исследований организационной культуры может показаться избыточной – слишком серьезна тема и слишком незначительна на фоне глобального мира, на первый взгляд, конкретная деловая организация. Тем не менее, именно в конкретных, пусть порой и небольших организациях, находят свое отображение глобальные процессы, вызывающие сегодня обеспокоенность ученых.

Мы начали с известной в среде исследователей организационной культуры поговорки: «Последнее, о чем узнает рыба, это – существование воды». Психологам важно, чтобы культура и ее состояние не стали «последним» знанием/открытием человечества. В отличие от рыбы люди имеют способности к самопреодолению отрицательных тенденций в групповом и индивидуальном бытии и развороту к жизнеутверждающим основам существования.

Литература

1. Швейцер А. Благоговение перед жизнью. – М.: Прогресс, 1992. – 576 с.

2. Козловски П. Культура постмодерна: Общественно-культурные последствия техн.развития. – М.: Республика, 1997. – 240 с.

3. Аксеновская Л.Н. Ордерная диагностика организационной культуры. – Саратов: «Наука», 2016 г. – 190 с.

4. Aksenovskaya Liudmila. Order And Disorder: Socio-Psychological Context Of The Norm And Pathology Problem Analysis// European Proceedings of Social and Behavioural Sciences. EpSBS. e-ISSN:2357–1330. PNP 2021 Personality in Norm and in Pathology. *Article no*: 38. *Pages* 329–336. www.europeanproceedings.com

Doi: 10.15405/epsbs.2021.06.04.38

5. Рюттингер Р. Культура предпринимательства. – М.: ЭКОМ, 1992. – 240 с.

6. Морган Г. Образы организации. Стокгольмская школа экономики; М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008. – 504 с.

ЧЕЛОВЕЧНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ КАК РЕСУРС: ИЗМЕРЕНИЕ И ОПТИМИЗАЦИЯ

А.В. Булгаков

Московский университет МВД России им. В.Я. Кикотя, г. Москва, Россия

Представлены результаты эмпирического исследования человечности в межличностных и межгрупповых отношениях в организациях высшего образования. На выборке 67 чел. в ходе сравнительного корреляционного исследования показана динамика индекса человечности на разных этапах пандемии. Доказана работоспособность модели человечность (доминирование-аллофилия) в организации, ее чувствительность к изменяющимся ситуациям. Выявлены нелинейная динамика индекса человечности в организации, устойчивость организационной культуры в пандемии.

Ключевые слова: аллофилия (allophilia), доминирование, оптимизация, организационная культура, организация, человечность

THE HUMANITY OF THE ORGANIZATION AS A RESOURCE: MEASUREMENT AND OPTIMIZATION

A.V. Bulgakov
Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. V. Ya. Kikotya, Moscow, Russia

The results of an empirical study of humanity in interpersonal and intergroup relationships in higher education institutions are presented. A sample of 67 people. in the course of a comparative correlation study, the dynamics of the humanity index at different stages of the pandemic was shown. The efficiency of the model of humanity (domination-allophilia) in the organization, its sensitivity to changing situations has been proven. The nonlinear dynamics of the humanity index in the organization, the stability of the organizational culture in a pandemic are revealed.

Keywords: allophilia, domination, optimization, organizational culture, organization, humanity

Актуальность исследования. Введение. В бушующем мире столкновения культур, где понятие «толерантность», при всем многообразии определений, включающих порой более 20 дескрипторов, утратило свою ресурсность в управлении организацией, а в обыденных представлениях доведена до уровня сексуальных предпочтений в интимной жизни человека, как главный показатель свободы человека. На обочину науки вытесняются простые в произнесение, но сложные в понимании и реализации понятия человечность, любовь, ответственность. Возвращение к истокам культуры не сколько социально-политический тренд, сколько обязанность отечественных психологов. Русская пословица, а вслед за ней слова в произведениях классиков А.Н. Островского, Л.Н. Толстого, Ф.М. Достоевского, П.Н. Мельникова-Печерского, А.Ф. Писемского звучат очень ясно: «Все мы люди, все человеки» [5], а отсюда вывод для психологов: обращение к человечности – главный ресурс русской культуры для любой области исследований.

В отечественной психологии к проблеме человечности в отношениях обращались В.М. Бехтерев, В.Д. Шадриков, ученые казанской психологической школы под руководством Л.М. Попова [1; 6]. Особое место занимают исследования А.В. Суворова по проблеме человечности как фактора саморазвития личности.

Человечность в межличностных и межгрупповых отношениях (далее Человечность) безусловный ресурс организации. Для её операционализации используют показатели: ответственность, долг, любовь, умение почувствовать другого человека, его духовный мир, его интересы и надежды, доброжелательное отношение к людям и миру. готовность прийти на помощь, умение замечать позитивные черты характера и личности каждого человека, готовность прощать ошибки и необдуманные поступки окружающих, и отказ от осуждения и др.

Для рассмотрения личности сотрудника организации, для профессиональных отбора и ориентации этого достаточно [6], но для прогноза и конструирования оптимального баланса системы сотрудник-группа-организация нет [7].

В исследованиях Тодда Питтински [8; 9] разработано понятие allophilia, измерительный инструмент. Нами проведена его адаптация и модернизация, обоснован Индекс человечности в организации (ИЧО) [2], который определяется цифровым значением и интегративным профилем адаптированной и модернизированной шкалы Тодда Л. Питтински (кратко: шкала А). Показатели индекса: Симпатия, Комфорт, Сопричастность, Увлеченность, Близость с членами других групп (сообществ) как с равным, так и с различным статусом. Нами была дополнена модель Л. Питтински «непрязнь-толерантность-аллофилия» через введение конструкта «доминирование в организации» (шкала Д), который измерялся опросником «Общая ориентация на социальное доминирование» Дж. Сиданиуса и Ф. Пратто, включающий субшкалы «Антиэгалитаризм» (оценивает скрытые формы предрассудков, обосновывающих идею естественного неравенства людей) и «Доминирование» (оценка явного доминирования) [4].

Нами было учтено, что подход Т. Питтински и его последователей необычен и специфичен. 1) Allophilia отличается от хорошо изученных форм симпатии, от шкалы самооценки, она низко коррелирует со шкалой просоциальности. 2) Шкала Allophilia противостоит стереотипам, деструктивным установкам. 3) Имеет особую роль в межгрупповых отношениях. Allophilia добавляет в прогнозирование позитивного межгруппового поведения групповых идентификаций и общих просоциальных ориентаций. 4) в полной мере совпадает с нашими представлениями о толерантности, как неустойчивом, «соскальзывающем» состоянии взаимоотношений в организации.

Результаты исследования и их обсуждение. В эмпирическом исследовании использовались ситуация пандемии, факт создания методики, возможность практически одновременной работы с курсантами университета МВД и студентов РГГУ, обучающимися по программе «Психология служебной деятельности» [3]

Гипотеза исследования: Человечность в организациях высшего образования различной ведомственной принадлежности динамично меняется под воздействием внешнего фактора – самоизоляции от COVID–19, выхода из нее, начала вакцинации. Человечность в межличностных и межгрупповых отношениях трансформируется в зависимости 1) от принадлежности групп к федеральному или ведомственному вузу, 2) типа организационной культуры в ней.

Эмпирическое изучение строилось как сравнительное корреляционное исследование. Где зависимой переменной выступали ИЧО и его показатели, независимыми – ситуационные факторы пандемии, ОК. Измерение проводилось пять раз: за 2 месяца до пандемии, в первый месяц и через 3, 9, 12 месяцев после начала пандемии. Полученные данные помещались в среду SPSS-24 с последующими математико-статистическими анализами. Независимые переменные определялись обучаемыми в ходе учебных занятий по освоению специальности «Психология служебной деятельности». ОК устанавливалась в ходе опроса по методике «Диагностика организационной культуры», использовался модернизированный для организаций высшего образования вариант.

Результаты человечности. На рисунке отображены максимально обобщенные результаты ИЧО в динамике развертывания внешнего фактора – вынужденная изоляция от COVID-19.

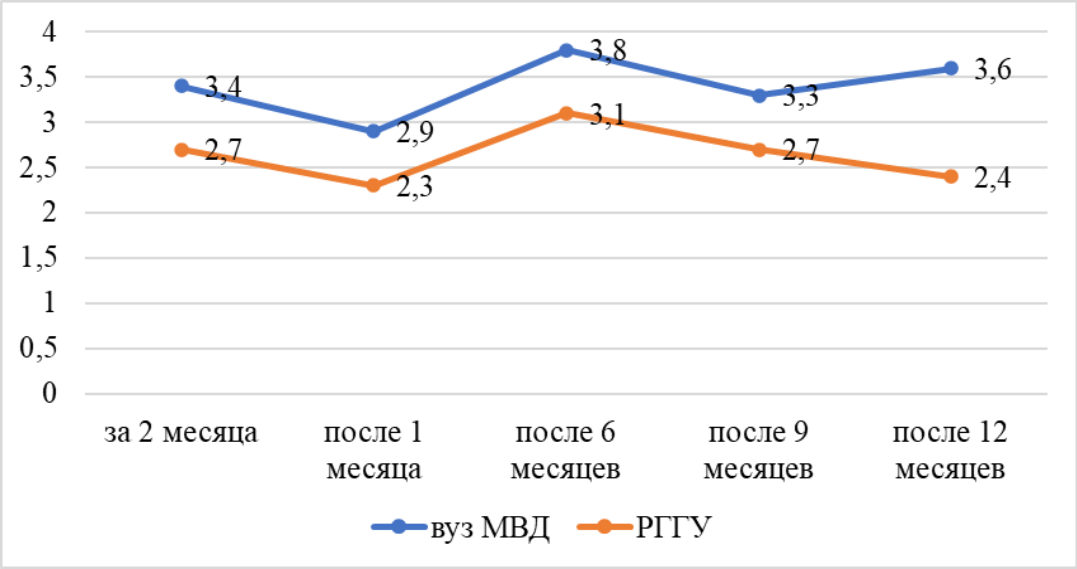


Рис. Динамика Индекса человечности в организациях образования РГГУ и МосУ МВД, в период до пандемии и на ее последующих этапах, n= 67 чел., в средних по шкале от 1 до 6 баллов

Даже такое простое предъявление данных указывает на чувствительность «шкалы А». Вторая точка измерения (1 месяц вынужденной изоляции) значительно отличается от данных до начала пандемии и последующих замеров. Проведенная проверка с использованием F-критерия показывает различие на уровне $p<0.01$по всем показателям ИЧО в учебных группах образовательных организаций РГГУ и МосУ МВД. При этом различие общего показателя шкалы

А имеется во всех точках измерений от 0,7 до 1,2 балов. В вузе МВД выявлена тенденция к ее росту, в РГГУ к снижению.

Результаты сравнения ИЧО в средних показателях «шкалы А» подтверждаются анализом δ. Наибольшая дисперсия относится к компоненте измерения «отношение к коллеге», что дает почву для размышления о социально-психологическом климате в учебных группах.

Результаты опроса показали, что доминирование в учебных группах находятся по шкалам доминирования m=3.87 δ=1,56 и анти-эгалитаризм m=2.31 δ=1,16. Проведенный корреляционный анализ подтвердил наше предположение о достаточно устойчивой обратной связи между шкалами А и шкалой доминирования. При этом наиболее сильная между симпатией и доминированием r=-0,853, наименее r=-0,456 между доминированием и комфортом. Таким образом эмпирически подтверждено наше предположение о том, что доминирование является референтом понятий неприязнь, отвержения в модели allophilia Т. Питтински.

Более того, можно предварительно представить шкалу «доминирование-толерантность-человечность» исходя из усредненных показателей ИЧО данного и предыдущих наших исследований [6]. Доминирование или явная неприязнь определяется ниже 1,7 баллов, толерантность от 1,8 до 2,2 баллов, человечность выше 2,3 баллов. С накоплением данных возможна дифференциация по возрасту, полу, профессиональной принадлежности.

Результаты изучения ОК. Доминирующей ОК в РГГУ является ОК результат, в МосУ МВД – ОК порядок. Вузы объединяет вторая позиция в иерархии субкультур ОК отношения. Структуры ОК вузов не являются конкурентными, противоречивыми, их характеристики не показывают на то, что ситуации, возникающие в них, будут развиваться резко и неопределенно, хотя и специфично. Результаты оценки ОК по 100 бальной шкале: РГГУ – ОК отношения 26 баллов, ОК творчество19 баллов, ОК результат 33 баллов (доминирующая ОК), ОК порядок 22 балла. Соответственно МосУ МВД 25; 18; 20; 37 баллов (доминирующая ОК).

Далее был проведен корреляционный анализ субшкал шкалы А по трем компонентам (отношение к другой-этнической группе, к начальнику, к коллегам) с показателями субкультур вузов (табл.). Выявлено отсутствие значимых корреляций шкалы А (другая группа – межэтнический компонент) с субкультурами организаций. Доминирующие ОК в РГГУ дали по две значимых корреляцию с компонентом начальник (симпатия, комфорт) и с коллегами (комфорт,

увлеченность). В МосУ МВД две с начальником (сопричастность, увлеченность) и одну с коллегой (сопричастность)

Таблица

Корреляционные взаимосвязи показателей ИЧО и организационных культур вузов

Показатели ИЧО	Rp	Значимость
ОК «Результат», 11 подгрупп РГГУ,42 чел.		
Симпатия к Начальнику	,517	,047
Комфорт с Начальником	,644	,032
Комфорт с Коллегой	,558	,046
Увлечённость Коллегой	,578	,047
ОК «Порядок» МосУ МВД, 5 подгрупп, 23 чел.		
Сопричастность с Начальником	,765	,047
Сопричастность с Коллегой	,781	039
Увлеченность Начальником	,709	,041

Заключение, выводы.

1. Эмпирическое исследование доказало обоснованность модели «человечность-доминирование», являющейся не только модернизацией модели «неприязнь-толерантность-аллофелия» Т. Питтински, но ее большую устойчивость и работоспособность по сравнению с исчерпывающей себя в современных условиях модели «неприязнь-толерантность». Группа сравнения перестала быть только этнической группой, использованы варианты оценки отношений к асоциальным, маргинализированным группам и социальным группам. Использованы еще две категории анализа – отношение к руководителю (начальнику, лидеру), отношение к коллегам по группе, что позволило расширить пространство человечности в координатах социальной дистанции, усилить вес получаемого ИЧО. Использование шкалы доминирование конгруэнтно разрешило проблему перекоса в акценте на исключительно положительное в межгрупповых и межличностных отношениях, характерном для «шкалы А» Т.Питтински

2, Модель Человечности (доминирование-аллофилия) в организации» оказалась чувствительной в сложных ситуациях пандемии. Выявлено, что ИЧО в группах образовательных организаций под воздействием внешнего фактора – самоизоляции от COVID–19 – имеет нелинейную динамику и разную направленность. Если падение индекса в первый месяц пандемии вполне ожидался, что и произошло в обеих организациях, то отличия в направленности ИЧО в

ведомственном и гуманитарном вузах натолкнула на размышление о стереотипности представлений о системе социально-психологического сопровождения учебного процесса в них. Изначально представлялось, что в МосУ МВД человечность будет ниже, чем в РГГУ, а оказалось – наоборот. Возможные объяснения лежат в областях профессионального отбора, психолого-педагогического обеспечения учебного процесса, направленного на конкретную цель – формирование у обучаемых установки служения в любых изменяющихся условиях. А главное в изначальном стереотипном представлении о возможных проявлениях чловечности-доминирования в обследованных организациях.

3. Модернизация модели Т. Питтински подтолкнуло к использованию понятия «человечность» как интеграции понятий доминирование и аллофилия в формате эвфимизма (слово, заменяющее другое, неудобное для данной обстановки), которое устраняет долговременный дисбаланс: внимание к ненависти, предрассудкам между группами за счет оптимизации межгрупповых отношений. При этом качественно и количественно доказана возможность замещения понятий неприятие, ненависть понятием доминирование, которое позволило выйти в пространство социально-психологических проблем организации вне зависимости от ее принадлежности. На примере системы высшего образования, где в практике управления взаимодействиями в организациях существует тенденция в сторону уменьшения негатива, а не продвижения позитива в развитии межгрупповых отношений. Проведенным исследованием доказана справедливость меткого выражения Т. Питтински о том, что сегодня оптимизация организаций напоминает «скорее прополку, чем работу по посадке». Общим местом в управлении персоналом считается важность снизить предрассудки, крайний вариант – уволить, а не продвигать человечность в межличностных и межгрупповых отношениях в организациях. Часто находясь под воздействием понятия «толерантности», хорошо организованного по продвижению и мощного по силе вовлечения, ученые и руководители-практики про эффект «соскальзывания» (быстрый, стремительный откат от толерантности к ненависти, неприятию) практически не задумываются, а может быть и не хотят или не умеют.

Литература

1. Бехтерев и современная психология человечности: сборник статей V Международной научно-практической конференции (2015). 10-12 сентября 2015 Казань: Отечество.

2. Булгаков А.В. (2020). Индекс человечности в организации: обоснование, измерение, применение [Электронный ресурс] // Организационная психология. Т. 10. № 3. С. 8–37. URL: http://orgpsyjournal.hse.ru. (дата обращения 04 июля 2021).

3. 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

4. Гулевич О.А., Агадуллина Е.Р., Хухлаев О.Е. (2018). Одобрение групповой иерархии: русскоязычная версия шкалы для измерения ориентации на социальное доминирование [Электронный ресурс] // Психология. Журнал ВШЭ. № 3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/odobrenie-gruppovoy-ierarhii-russkoyazychnaya-versiya-shkaly-dlya-izmereniya-orientatsii-na-sotsialnoe-dominirovanie (дата обращения 04 июля 2021).

5. Пословицы русского народа *(1853 г.)* В.И. Даля (раздел "Человек")

6. Шадриков В.Д. (2004). Происхождение человечности, М.: Логос.

7. Petriglieri, G. A (2020). Psychodynamic perspective on identity as fabrication. In Brown, A. (Ed.), The Oxford handbook of identities in organizations. Oxford: Oxford University Press.

8. Pittinsky Todd L. (2009). Allophilia: Moving beyond Tolerance in the Classroom // Childhood Education, 85:4, 212–215.

9. Pittinsky, T. L. (2005) Allophilia and intergroup leadership. Manuscript submitted for publication.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКГО АНАЛИЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТНО-ИНФОРМАЦИОННОГО КЛАССА

А.В. Карпов, А.А. Карпов

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, Ярославль, Россия

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда (РНФ); номер проекта 21-18-00039

Представлены теоретические и методологические материалы, обосновывающие необходимость дифференциации нового класса профессиональной деятельности – субъектно-информационного. Он является качественно специфическим по отношению к двум иным,

традиционно выделяемым классам, – субъектно-объектному и субъектно-субъектному. Сформулирован новый подход к изучению данного класса деятельности, базирующийся на синтезе основных положений психологической теории деятельности и современного метакогнитивизма.

Ключевые слова: деятельность, виды деятельности, классы деятельности, субъектно-объектный класс, субъектно-субъектный класс, субъектно-информационный класс, метакогнитивные процессы.

METHODOLOGICAL ASPECTS OF THE PSYCHOLOGICAL ANALYSIS OF THE ACTIVITY OF THE SUBJECT-INFORMATION CLASS

A.V. Karpov, A.A. Karpov
Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russia

The reported study was funded by RSF according to the research project № 21-18-00039

The article presents theoretical and methodological materials that substantiate the need to differentiate a new class of professional activity – subject-informational. It is qualitatively specific in relation to two other, traditionally distinguished classes: subject-object and subject-subject. A new approach to the study of this class of activity is formulated. It is based on the synthesis of the main provisions of the psychological theory of activity and modern metacognitivism.

Keywords: activity, types of activity, classes of activity, subject-object class, subject-subject class, subject-information class, metacognitive processes.

Психологический анализ деятельности и как предметная сфера исследований, и как практико-ориентированное направление не только играет важнейшую роль в общей и прикладной психологии, но и является очень традиционным именно для отечественной психологии. Это, в свою очередь, обусловлено его неразрывной связью с психологической теорией деятельности, а также с категорией деятельности как таковой. В самом деле, проблема деятельности имеет особый статус и привилегированное положение в общепсихологической проблематике. Она, в отличие от целого ряда иных психологических проблем и направлений, никогда не находилась ни в опале, ни «под запретом», а наоборот – всегда выступала флагманом отечественной психологии. Кроме того, она характеризуется и очевидным своеобразием, придаваемым явной специфичностью базового конструкта данной проблемы – самой категории деятельности (ее междисциплинарным статусом, «равнопринадлежностью» и к целому ряду конкретных научных дисциплин, и к уровню философского исследования). Деятельность – и как категория, и как реальность нередко рассматривалась не просто как важнейшая, но и как базовая, исходная категория для построения психологии как науки [1].

Действительно, обращаясь к не столь далекому ее прошлому, можно констатировать следующую – очень показательную ситуацию. На протяжении до-

статочно длительного времени данная проблема занимала не просто лидирующие позиции в отечественной психологии, но и во многом олицетворяла ее. Можно сказать, что она выступала в качестве своего рода «локомотива» развития отечественной психологии.

Немаловажной особенностью данной проблемы является и устойчивое мнение, согласно которому она, в отличие от многих иных проблем, разработана хорошо и полно. В профессиональном сознании исследователей складывается мнение и даже своего рода «ощущение», согласно которому, что угодно, но только не психологию деятельности, можно упрекнуть в недостаточной степени развитости. Другими словами, в силу многих причин – и исторического, и методологического, и традиционального характера, по отношению к данной проблеме в научном сообществе (особенно в нашей стране) сформировалась своего рода «иллюзия благополучия». Более того, психологическая теория деятельности (в ее традиционном варианте) обладает так сказать определенной «невосприимчивостью» ко многим новым и новейшим результатам (полученным, например, в русле современного метакогнитивизма [2, 4]), что уже само по себе отнюдь не свидетельствует о ее совершенстве. Последнее достаточно отчетливо проявилось и в ходе специально проведенного нами в [5] анализа. Его основным результатом явился вывод о том, что в действительности современная ситуация в психологии деятельности далека от «благополучия»; она требует не каких-либо локальных и частных – «косметических» доработок, а крупных корректировок и даже – трансформаций традиционной психологической теории деятельности.

Действительно, в настоящее время и в нем все более отчетливо проявляется ряд трудностей принципиального характера, а также пробоем различного масштаба, которые также требуют специальных усилий, направленных на его дальнейшее развитие. Кроме того, «мир профессий» динамичен, а мера этой динамичности, постоянно возрастая, в настоящее время достаточно велика. Она характеризуется перманентным возникновением качественно новых видов деятельности и способов ее организации, не говоря уже о еще более быстром прогрессе их технологической составляющей. Специальный анализ всех этих вопросов привел к необходдимости дифференциации еще одного класса деятельности, наряду с традиционно выделяемыми (субъект-объектным и субъект-субъектным) – именно качественно специфического и несводимого к ним – субъектно-*информационного.* Его важнейшей отличительной характеристикой является то, что в нем имеет место та же самая в принципе трансформация (то есть трансформация принципиальная по смыслу и радикальная по масштабу),

которая привела в свое время к необходимости дифференциации субъект-объектного и субъект-субъектного классов. Это – трансформация основного атрибута деятельности – ее *предмета*. В субъектно-информационных видах деятельности им выступает уже не объект, но и не субъект, а совершенно иная и предельно специфическая сущность – информация. Она сама по себе, то есть исходно, не является ни объектом и не субъектом, хотя может сигнифицировать и тот и другой – и по отдельности, и одновременно. Сама она «безразлична и равнодушна» к тому, что сигнифицирует: она – именно ин-формация, то есть нечто ин-вариантное и ин-дифферентное к своей «заполненности» – к своему контенту. Сфера представленности этого класса предельно широка – от, скажем, деятельности экономиста до деятельности ученого [3, 6, 7, 8]. В нем основной атрибут деятельности – ее предмет не только качественно трансформируется, но и еще более усложняется. Причем, такое усложнение происходит в наиболее непосредственном смысле данного понятия, поскольку деятельность данного класса становится еще более опосредствованной, а ее предмет – еще более имплицитным, вообще приобретая в ряде случаев черты виртуальной реальности. Такая эволюция закономерным образом проявляется и в трансформации базовых подходов к самому анализу деятельности. Очень показательным в данном отношении является то, что по отношению ко второму основному классу деятельности – субъект-субъектному существенно более релевантен не какой-либо из подходов, сложившихся при анализе деятельностей другого класса – субъект-объектного, а принципиально иной подход – функционально-психологический. Он, как известно, базируется на соответствующем – функциональном понимании самой управленческой деятельности, восходящем к школе административного управления [8]. Данный подход предполагает использование в качестве основной единицы анализа основные управленческие функции. В связи с этим, а также со многими иными обстоятельствами есть основания предполагать, что и по отношению к еще одному – также принципиально новому и качественно специфическому классу деятельностей (субъектно-информационному) наиболее релевантным подходом также должен выступить какой-либо иной, нежели все разработанные, подход к его психологическому анализу.

Такой подход был разработан нами [9]; его основная черта состоит в том, что он позволяет реализовать по отношению к исследованию данного класса основные положения метакогнитивизма. Следует принимать во внимание то важнейшее обстоятельство, что речь идет именно о классе деятельностей, то есть о таком образовании, которое имеет огромный объем своего содержания и столь же беспрецедентный диапазон и его качественных разновидностей, и сте-

пени их сложности. В этой связи возникает принципиальная проблема, являющаяся очень типичной и для исследования двух традиционных классов. Поскольку все множество конкретных разновидностей деятельности, образующих субъектно-информационный класс, невозможно раскрыть в одном, отдельно взятом исследовании, то необходимо избрать такую его экспликацию, которая была бы наиболее репрезентативной в плане основных характеристик и особенностей, феноменов и закономерностей. В свете этих критериев нет необходимости подробно обосновывать положение, согласно которому такой экспликацией являются все те виды деятельности, которые базируются на *компьютерных* технологиях, а базовым средством труда в них выступает именно компьютерная техника.

Таким образом, можно видеть, что исследование развития «мира деятельностей», приведя на современном этапе к необходимости дифференциации субъектно-информационного класса, ставит фундаментальную по своей теоретической и практической значимости проблему, которую можно обозначить как проблему «метакогнитивизм и компьютеризация», «метакогнитивизм и IT-технологии».

Наиболее показательно, что именно при такой конкретизации предмета исследования сразу же – очень непосредственным и вполне естественным, даже необходимым, образом – выявляется обстоятельство наиболее принципиального плана и фундаментального значения. В своем общем виде оно заключается в удивительном подобии – в принципиальном сходстве и в максимальной конгруэнтности самого «духа» метакогнитивизма (его сферы, предмета, специфики, задач, разделов и пр.) и основных качественных особенностей деятельности информационного характера, реализуемых на базе компьютерной техники. Поясним сказанное.

Известно, что в структуре метакогнитивизма исторически сложились и являются в настоящее время основными две его «составляющие», два главных направления [2]. Первое имеет своим предметом исследование метакогнитивных процессов: это *операционное* направление, которое и закреплено в термине «метакогнитивизм». Второе направление имеет своим предметом знания, но особого типа – «знания о знаниях», то есть метазнания: это *операндное* направление, которое закреплено в понятии «психология метапознания». Фактически складывается ситуация, при которой обе эти основные «составляющие» метакогнитивизма воплощают в сути информационной деятельности посредством компьютерной техники, но и сама техника выступает при этом в функции практически полного аналога и «первичных» процессов,

и «первичных» знаний. Субъект же деятельности с необходимостью выступает при этом и как реализатор процессов по управлению этими «первичными» процессами», и как носитель, а также преобразователь знаний об этих «первичных» знаниях. Следовательно, такого рода субъектно-информационная деятельность может быть понята только как метакогнитивная. Между информацией (как предметом деятельности) и субъектом деятельности находится такое средство труда (компьютер), которое по самой соей сущности фактически выступает носителем целой системы процессов и системы знаний (базы данных). Они, однако, носят специфически когнитивный характер, причем взятые в их единстве. То метакогнитивное содержание, которое представлено в индивидуальной психике во внутреннем плане (в частности, в интрапсихической плоскости), в субъектно-информационных деятельностях оказывается представленным уже во внешнем плане, в том числе и в распределенном виде между самим субъектом и средством его труда. Можно видеть, что имеет место принципиально новая деятельностная реальность, которая никак не присуща двум традиционным классам и которая определяет качественное своеобразие третьего класса и его несводимость к первым двум. В нем психическая регуляция в наибольшей мере специфицируется самим *процессом* деятельности, который должен быть взят также в специфическом и вполне конкретном проявлении – в аспекте тех средств и операционных механизмов, которыми он реализуется. В их качестве как раз и выступает все то, что составляет содержание компьютерных технологий как таковых. При этом показательно (и доказательно), что ключевое из этих средств – *процессор* не только по существу, но даже этимологически иллюстрирует именно это обстоятельство: специфику процессу деятельностей субъектно-информационного класса придает, в основном, именно процессор как ключевой компонент всех компьютерных средств.

Более того, именно на процессор транспонируется целый ряд функций и задач – вообще всего содержания деятельности, которое в других классах деятельности являлось прерогативой субъекта. Возникает определенное отчуждение психологического содержания деятельности от самого субъекта. Это порождает ряд новых феноменов, которые также усложняют содержание деятельности. Так, он реализует существенную часть функций субъекта; он же моделирует или даже создает реальность, соотносимую с объектом деятельности; наконец, он же реализует практически полностью техническую составляющую взаимодействия между ними. В результате этого степень комплексности деятельности субъектно-информационного класса существенно увеличивается. Это

приводит к новой психологической реальности, которую следует зафиксировать и эксплицировать в теоретических представлениях.

Литература

1. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975. 334 с.

2. Craig K., Hale D., Grainger C., & Stewart M.E. Evaluating meta-cognitive self-reports: systematic reviews of the value of self-report in metacognitive research. Metacognition Learning. 15(2). 2020. P. 155–213.

3. Карпов А.В. О субъектно-информационном классе деятельности. Человеческий фактор: Социальный психолог, 2018, 2(36). С. 12–22.

4. Cognition, Metacognition, and Culture in STEM Education: Learning, Teaching and Assessment (Innovations in Science Education and Technology, 24) Softcover reprint of the original 1st ed. / by Dori Y., Mevarech Z., Baker D., Springer. 2018 150 p.

5. Карпов А.В. Психология деятельности. В 5-ти тт. М.: РАО, 2015.

6. Абдеев Р.Ф. Философия информационной цивилизации. М.: Владос, 1994. 336 с.

7. Леньков С.Л. Субъектно-информационный подход к психологическим исследованиям. Тверь: Тверской гос. ун-т., 2001. 128 с.

8. Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology. / N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil, C. Viswesvaran (eds.). Sage Publications Ltd. 2020. 512 p.

9. Карпов А.В., Карпов А.А. Методологические основы психологии образовательной деятельности. Т. 2. Когнитивное обеспечение. М.: Изд. Дом РАО, 2018. 387 с.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ИСТОРИИ ФОРМИРОВАНИЯ КОМАНД МЕТОДАМИ СЕТЕВОГО АНАЛИЗА И АГЕНТНОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ

Е.Д. Патаракин

Институт Образования, Высшая Школа Экономики, Москва

История формирования команд внутри современных организаций и сетевых сообществ воссоздается по следам, которые участники деятельности оставляют на цифровых объектах.

В дальнейшем эти истории могут быть проанализированы методами сетевого анализа и объяснены методами агентного моделирования. В качестве примеров рассмотрена история взаимодействия учителей в Московской электронной школе.
Ключевые слова: командная наука, агентное моделирование, сетевой анализ

PRESENTATION OF THE STORY OF TEAM FORMATION BY METHODS OF NETWORK ANALYSIS AND AGENT-BASED MODELLING

Y.Patarakin
Institute of Education, HSE, Moscow

The history of team building within modern organizations and online communities can be traced back to the digital footprints of the participants. These stories can be analyzed using network analysis and explained using agent-based simulation. The history of interaction of teachers in the Moscow electronic school is considered as an example.
Keywords: team science, agent-based simulation, SNA

Введение

В последние годы активно развивается Science of Team Science – наука о командных научных исследованиях [1, 2]. Эта область представляет одно из направлений гуманитарных вычислительных наук, цифровой и сетевой социологии. «Развитие командной науки (Team Science) стало возможным благодаря накоплению огромных массивов библиографических данных и разработке инструментов сетевого анализа, помогающих выделять ученых, принадлежащих к одной группе. Сходные методы используются в организационном сетевом анализе, когда внутри организации выявляются группы людей, которые интересуются общими темами, встречаются, обмениваются документами, просматривают документы друг друга, и даже редактируют общие документы. Этот же подход можно использовать при изучении обучающихся в образовательных сообществах, участники которых могут формально относиться к разным группам и разным школам, но сотрудничать в написании общих статей, видоизменении проектов, компьютерных моделей или сценариев уроков. Общие корни такого подхода находятся сфере акторно-сетевого подхода, основные положения которого представлены в работах Латура и его коллег. Концепция современного инструмента «макроскопа» была предложена Жюлем Росне [3] и получила развитие и практическое воплощение в работах К. Бёрнер [4, 5].

Материалы и методы

В данном работе мы использовали данные электронного журнала репозитория Московской электронной школы. Репозиторий учебных сценариев Мос-

ковской электронной школы представляет собой достаточно сложную систему, в которой для пользователей существуют несколько ролей [6]. Цифровой след участника внутри репозитория МЭШ представляет собой историю действий участника над цифровыми объектами репозитория. Все действия участников в системе постоянно записываются в журнал на основании этих записей для каждого участника мы можем построить диаграмму его активности. На первом этапе из базы данных были выделены все записи о действиях, которые совершают участники внутри репозитория учебных сценариев. В результате была создана таблица, включающая почти 40 миллионов действий.

Исходная таблица была очищена от действий, для которых невозможно было установить принадлежность авторов к школам, а сценариев к предметам. Кроме этого, мы удалили действия участников по просмотру сценариев, предположив, что такие действия не могут приводить к формированию связей и образованию экспертных групп и команд. При этом мы исходили из общего представления о МЭШ, как научной электронной библиотеке и переносили на московскую электронную школу правила формирования научных команд.

Наш следующий шаг состоял в выделении из всей таблицы действий над объектами-сценариями только действий, которые совершают создатели сценариев. При этом мы исходим из того, что у человека может быть доступ в библиотеку, он может оценивать и использовать объекты-сценарии, созданные другими людьми, но пока он не создает собственных объектов между ним и другими авторами не могут возникать взаимные связи. А именно взаимные связи мы используем в качестве маркера принадлежности к одной команде. Следующий важный этап состоял в переводе таблицы действий участников в граф отношений между участниками – создателями сценариев. Принципиальный момент выделения среди всех связей только тех, которые взаимны. Мы рассматриваем связи между участниками основанием для связи, только если такие связи взаимны. После удаления из системы однонаправленных невзаимных связей в системе остается множество одиноких участников, которые не входят ни в какие группировки и могут быть удалены.

Вторым источником данных в нашей работе были данные, полученные (выращенные) в искусственных сообществах многоагентного моделирования.В отличие от данных, получаемых в ходе натурных наблюдений и экспериментов (таких, как дневники наблюдения за погодой), их можно получить в короткий срок, для этого, как правило, достаточно запустить модель и записать в отдель-

ный файл данные. Среди открытых исследовательских сред ведущие позиции занимает среда NetLogo, которая открывает свои возможности не только для исследователей, но и для учащихся. В качестве источников генерации данных были использованы известные модели образования стай и формирования команд.

Модель образования команд впервые была представлена в работе Гуимера и коллег в 2005 году [7]. Авторы классифицировали участников, составляющих команду, по их опыту. Некоторые агенты – новички без опыта и навыков. Другие агенты являются опытными действующими лицами с послужным списком, репутацией и известными навыками. В дальнейшем модель дополнялась и использовалась многими авторам [8]. В этой модели нам в первую очередь была интересна общая связность сети совместной деятельности. Например, утверждается, что многие академические области состоят из гигантского «невидимого колледжа», в который включены слабо связанные между собой академические сообщества. Напротив, патентные сети, как правило, состоят из изолированных кластеров или цепочек изобретателей.

Результаты

Первый шаг для картирования экспертных неформальных групп был связан с выделением только тех, кто связан взаимными связями копирования сценариев уроков. Мы посчитали, что это действие внутри репозитория МЭШ максимально близко к действию по совместной публикации статей в современных электронных библиотеках.

В этом направленном графе 1552 узла, объединенных между собой 21349 связями. Граф совместных копирований состоит из 145 компонент. При этом узлы и связи распределены крайне неравномерно. Главный компонент содержит 1174 узлов и 17928 связей, а на остальные 144 компоненты приходится всего 378 узлов и 3421 связи.

Для того, чтобы объяснить объединение 75% учителей, копирующих друг у друга сценарии уроков, в составе гигантской компоненты, мы использовали модель формирования команд, внеся в неё изменения, отражающие специфику репозитория московской электронной школы. Во-первых, мы снизили минимальное число участников, необходимое для образования команды с трех до двух, поскольку в МЭШ часто наблюдаются группы-диады. Во-вторых, мы увеличили время пребывания агентов в активном состоянии до того, как он покинет рабочую среду в силу своего возраста, поскольку сама система МЭШ пока еще очень молода и этот параметр можно не использовать. После этих изме-

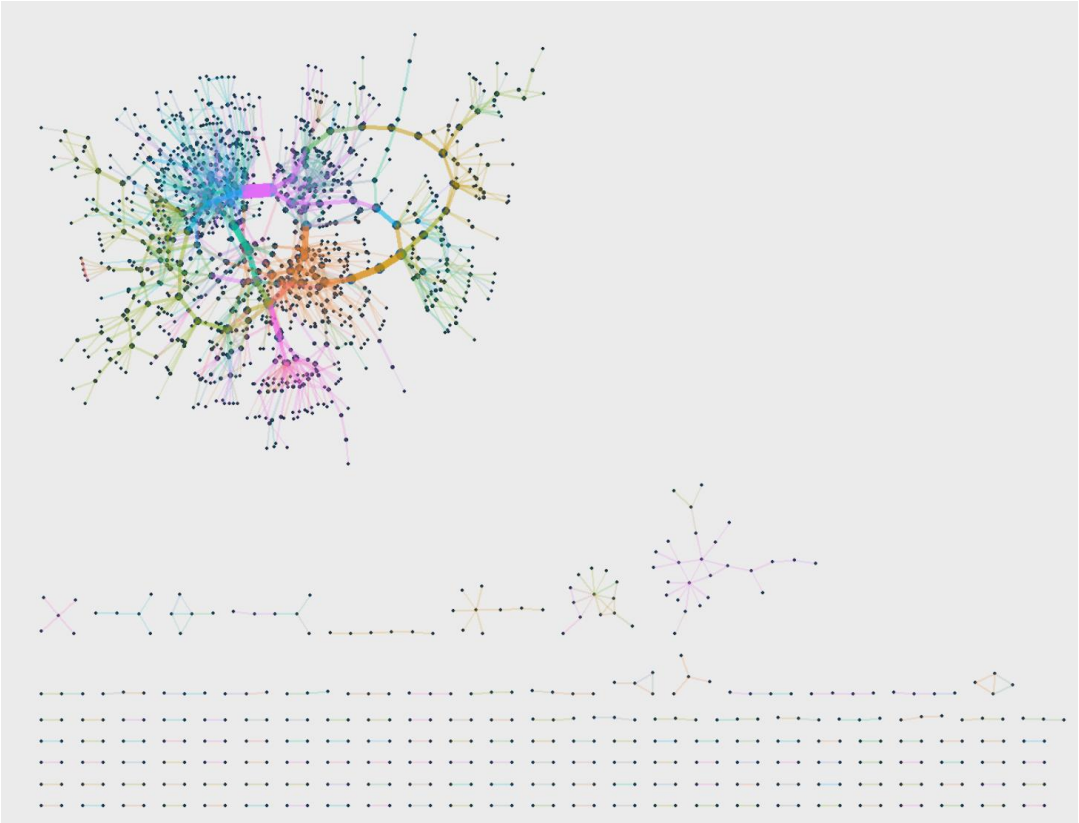


Рис. 1. Граф взаимных копирований

нений мы поставили эксперимент со следующими условиями записанными в BehaviorSpace:

["max-downtime" 800]
["team-size" 2]
["p" [10 5 75]]
["q" 52]

В качестве независимой переменной использовалось значение p – вероятность выбора новичков в качестве партнера по команде опытного участника, уже входящего в состав группы. В качестве измеряемой величина в 10 прогонах каждой серии эксперимента фиксировался процент участников, входящих в состав гигантской компоненты, после 800 циклов модели. Результаты в виде графика boxplot представлены на рисунке 2.

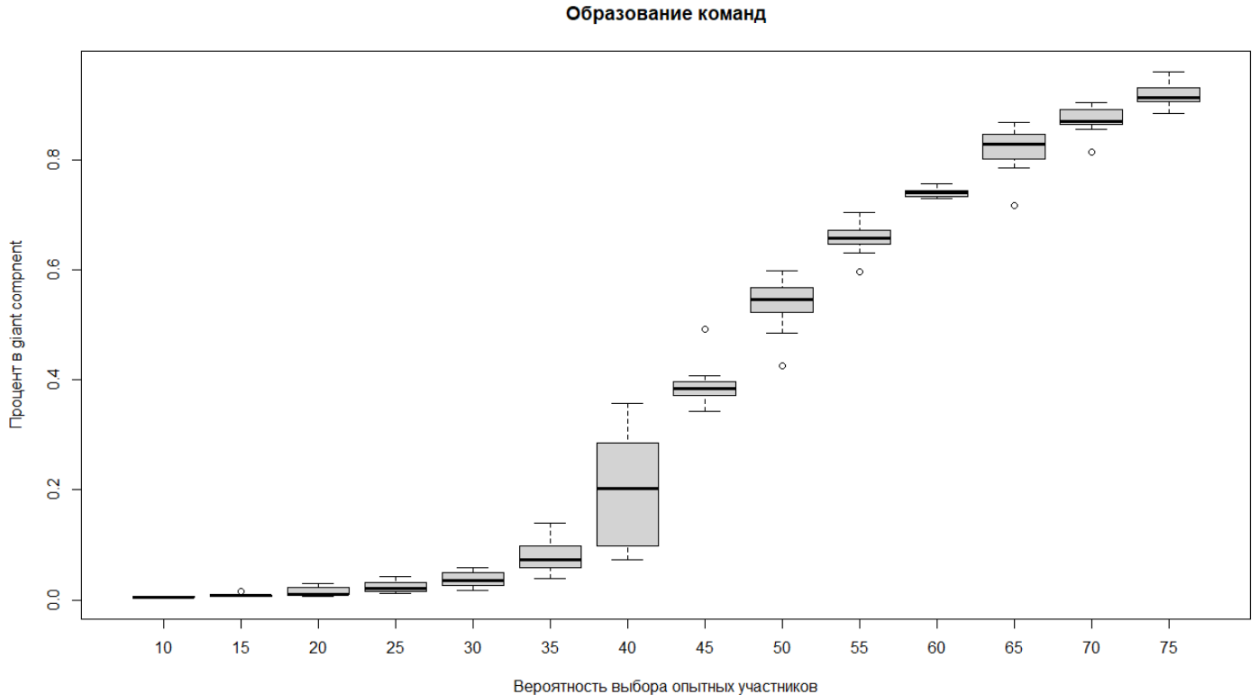


Рис. 2. Связь вероятности выборы опытного участника и величины гигантской компоненты внутри МЭШ

Обсуждение

Выделение в социальной сети Московской электронной школы участников, связанных между собой связями взаимного копирования, позволило установить, что более 75 % участников входят в состав гигантской компоненты. Гигантская компонента – в науке о сетях это – наиболее крупный компонент графа, представленного в рассматриваемой сетевой структуре. Существование сетевого компонента, как правило, связывают с "эффектом Матфея" или эффектом предпочтительного присоединения, суть которого в том, что узлы с большем числом связей притягивают новые узлы сильнее, чем узлы с малым числом связей. В простейшей модели предпочтительного присоединения вероятность нового узла присоединиться к существующему узлу прямо пропорционально числу связей данного узла. Например, в репозитории МЭШ новые участники обращают большее внимание, чаще копируют и загружают популярные сценарии известных авторов. В результате возникают связи между новыми участниками и популярными авторами, которые в результате этого становятся еще популярнее. Можно сделать предварительные выводы, что заметное изменение воздействия величины p на величину гигантской компоненты происходит в интервале 35–45 %, и выявленное для МЭШ объединение 75% учителей может

быть объяснено тем, что вероятность выбора опытного участника, уже входящего в состав группы, составляет не менее 60%

Список источников

1. Hamilton C.A., Vacca R., Stacciarini J.-M.R. The emergence of team science: understanding the state of adoption research through social network analysis // Adoption & Fostering. SAGE Publications Ltd, 2017. Vol. 41, № 4. P. 369–390.

2. Costa M. The Interdependence of Scientists in the Era of Team Science: An Exploratory Study Using Temporal Network Analysis // Dissertations – ALL. 2016.

3. Rosnay J. de. The macroscope: A new world scientific system. 1st edition. New York: Harper & Row, 1979. 247 p.

4. Börner K. Plug-and-play macroscopes // Communications of the ACM. 2011. Vol. 54, № 3. P. 60–69.

5. Börner K. Visual analytics in support of education // Proceedings of the 2nd International Conference on Learning Analytics and Knowledge. ACM, 2012. P. 2–3.

6. Патаракин Е.Д., Вачкова С.Н. Сетевой анализ коллективных действий над цифровыми образовательными объектами // Вестник Московского Городского Педагогического Университета. Серия: Педагогика и Психология. 2019. № 4 (50). P. 101–112.

7. Guimera R. et al. Team assembly mechanisms determine collaboration network structure and team performance // Science. 2005. Vol. 308, № 5722. P. 697–702.

8. García-Peña C. et al. Team Assembly Mechanisms and the Knowledge Produced in the Mexico's National Institute of Geriatrics: A Network Analysis and Agent-Based Modeling Approach // Scientifica. 2019. Vol. 2019. P. e9127657.

СВЯЗЬ ИДЕНТИФИКАЦИЙ СОТРУДНИКОВ И ИХ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ГРАЖДАНСКОГО ПОВЕДЕНИЯ В МАЛЫХ ГРУППАХ

А.В. Сидоренков[1], Е.Ф. Бороховский[2]

[1] Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия

[2] Университет Конкордия, г. Монреаль, Канада

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00393

Представлены результаты изучения связи разных идентификаций (организационной, групповой, микрогрупповой, межличностной и персональной) с двумя разновидностями организационного гражданского поведения (высказывание квалифицированных идей, предло-

жений и оказание помощи, поддержки) работников внутри малых групп. Показано, что связь отдельных идентификаций с гражданским поведением зависит от степени регулярности взаимодействия в группах, компонентов идентификаций и разновидностей такого поведения.

Ключевые слова: организационная идентификация, групповая идентификация, микрогрупповая идентификация, межличностная идентификация, персональная идентификация, организационное гражданское поведение, квалифицированные предложений и оказание помощи

RELATIONSHIP OF IDENTIFICATIONS AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF EMPLOYEES IN SMALL GROUPS

A.V. Sidorenkov[1], E.F. Borokhovski[2]
[1] Southern Federal University, Rostov-na-Donu, Russia
[2] Concordia University, Montreal, Canada

The reported study was funded by RFBR according to the research project № 19-013-00393

The paper explores the relationship of various employees' identifications (organizational, group, micro-group, interpersonal and personal) with two dimensions of organizational citizenship behavior (OCB) – offering quality ideas and suggestions and providing help and support within small work groups. It is was shown that the relationship of individual identifications with OCB depends on the degree of regularity of interaction in groups, components of identifications and OCB dimensions.

Keywords: organizational identification, group identification, micro-group identification, interpersonal identification, personal identification, organizational citizenship behavior, offering quality suggestions, providing help

Актуальность исследования. Эмпирические и метааналитические исследования показали, что организационное гражданское поведение (ОГП) имеет важные позитивные и негативные эффекты для работников, подразделения и организации в целом. Например, ОГП позитивно действует на выполнение и эффективность работы, уменьшение затрат и удовлетворенность потребителей, управленческие оценки и решения руководителей относительно своих подчиненных [1], готовность [2] и адаптацию [3] к организационным изменениям, но отрицательно связано с намерением поменять место работы [1]. Эти эффекты ОГП обуславливают повышенный интерес специалистов к такому поведению, в том числе к его антецедентам. Среди последних обращают внимание на демографические характеристики и личностные черты, мотивацию и аттитюды сотрудников и т.д. Особый интерес вызывает идентификация (как аттитюд) работников с коллективными и индивидуальными субъектами. Причем, исследователи чаще изучают роль организационной идентификации [4; 5], реже – групповой (командной) идентификации [6; 7] и заметно реже – микрогрупповой идентификации (с неформальными подгруппами в рабочей группе / команде) [8] и межличностной идентификации (с руководителем или коллегами) [9]. Было мало ис-

следований, в которых на одной выборке изучалась связь нескольких идентификаций с ОСВ работников или его конкретными измерениями. В них одновременно рассматривалось не более двух идентификаций, например, организационная и групповая [10]. В большинстве исследований ОГП оценивалась на уровне организации в целом и в незначительном их количестве – в контексте малой группы, т.е. отдела, бригады, кафедры и т.п. Кроме того, подавляющее большинство исследований проводилось среди сотрудников коммерческих компаний и редко – научно-педагогических работников вузов.

Некоторые исследователи анализируют не только прямую связь между определенной идентификацией и ОГП, но также косвенную связь между ними, т.е. опосредованную некоторыми переменными, такими как опыт работы [10], коллективизм [11] и др. На связь «идентификация – ОГП» может действовать степень регулярности (ежедневно или реже) и интенсивности (продолжительность и совместность) взаимодействия в группах. Эти характеристики взаимодействия зависят от задач и условий выполнения работы. Взаимозависимые задачи определяют более высокую интенсивность взаимодействия (работа выполняется преимущественно совместно членами группы и акты взаимодействия являются относительно продолжительными), а автономные задачи – слабую интенсивность взаимодействия. Когда сотрудники работают полный рабочий день и находятся вместе в одном рабочем пространстве, то взаимодействие является регулярным. Если же у них ненормированный рабочий день или свободный график работы, то взаимодействие между ними чаще является нерегулярным. Так, внутри отдела или производственной бригады регулярность и интенсивность взаимодействия значительно сильнее, чем среди научно-педагогических работников на кафедре или экскурсоводов в малой туристической компании.

Цель исследования – изучить связь между идентификациями и разновидностями ОГП внутри малой группы, в т.ч. в зависимости от степени регулярности и интенсивности взаимодействия сотрудников.

Гипотезы исследования:

1. В условиях регулярного и интенсивного взаимодействия:

1а. Организационная идентификация позитивно связана с двумя разновидностями ОГП (высказыванием квалифицированных идей и предложений, оказанием помощи и поддержки) в малых группах.

1б. Групповая идентификация позитивно связана с двумя разновидностями ОГП в группах.

1в. Микрогрупповая идентификация позитивно относится к двум разновидностям ОГП в группах.

1г. Межличностная идентификация позитивно относится к двум разновидностям ОГП в группах.

2. В условиях нерегулярного и слабого взаимодействия только групповая идентификация, по сравнению с другими идентификациями, позитивно связана с двумя разновидностями ОГП в малых группах.

Метод. Исследование проведено на двух выборках в России. Первая выборка (характеризующаяся относительно высокой регулярностью и интенсивностью взаимодействия работников в группах) включала сотрудников из одиннадцати коммерческих больших и средних компаний и одного государственного регионального учреждения (N = 183 работника). Вторая выборка (с относительно низкой регулярностью и интенсивностью взаимодействия) состояла из научно-педагогических работников семи государственных вузов (N = 157).

Были использованы следующие методики: опросник межличностной идентификации, опросник групповой и микрогрупповой идентификации, опросник организационной идентификации [12], а также опросник организационного гражданского поведения, включающий две субшкалы для оценки двух разновидностей ОГП: высказывание квалифицированных идей, предложений и оказание помощи, поддержки коллегам [13]. В последнем опроснике руководители оценивали ОГП своих подчиненных.

Результаты исследования и их обсуждение. Обнаружено (табл. 1), что в выборке социально-экономической сферы (относительно высокая регулярность и интенсивность взаимодействия) межличностная идентификация (по когнитивному компоненту), микрогрупповая и групповая идентификации (по двум компонентам, соответственно), организационная идентификация (по аффективному компоненту) значимо позитивно связаны с двумя разновидностями ОГП. Кроме того, межличностная и организационная идентификации (по аффективному компоненту) существенно связаны с оказанием помощи и поддержки. Следовательно, гипотезы 1а-1г в целом подтверждены. Не обнаружено значимой связи организационной идентификации (по когнитивному компоненту) с двумя разновидностями ОГП.

В выборке высшего образования (относительно низкая регулярность и интенсивность взаимодействия) групповая идентификация по когнитивному компоненту значимо положительно связана с одной разновидностью ОГП (квалифицированными идеями и предложениями), а по аффективному компоненту – с двумя разновидностями ОГП. Остальные идентификации значимо не связаны ни с одной разновидностью ОГП. Итак, гипотеза 2 подтверждена. Такой результат обусловлен тем, что в группах с низкой регулярностью взаимодействия,

в противоположность группам с высокой интенсивностью взаимодействия, коллеги менее идентифицируются друг с другом. В них слабее выражен процесс образования неформальных подгрупп и, соответственно, слабее проявляется микрогрупповая идентификация. Как следствие, в таких группах мало вероятна значимая позитивная связь межличностной и микрогрупповой идентификаций с ОГП. Групповая идентификация является предиктором ОГП независимо от особенностей взаимодействия. Это потому, что реальное членство в группе является одним из важных условий формирования групповой идентификации и демонстрации ОГП в контексте группы.

Таблица 1

Результаты регрессионного анализа связи идентификаций и разновидностей ОГП

Идентификации	Выборка	Разновидности ОГП			
		КИП		ПП	
		Adj.R^2	St. β	Adj.R^2	St. β
МИ	СЭ	0,02/0,01	0,16*/0,12	0,04/0,06	0,22**/0,25***
	ВО	0,00/0,00	0,10/0,06	0,00/0,00	0,10/0,04
МгИ	СЭ	0,07/0,13	0,27***/0,36***	0,10/0,19	0,33***/0,44***
	ВО	0,00/0,00	0,01/0,01	0,00/0,00	0,00/0,09
ГИ	СЭ	0,03/0,11	0,18*/0,34***	0,06/0,12	0,25***/0,35***
	ВО	0,03/0,03	0,18*/0,18*	0,00/0,03	0,07/0,18*
ОИ	СЭ	0,00/0,08	0,04/0,30***	0,01/0,12	0,14/0,36***
	ВО	0,00/0,00	-0,08/0,05	0,01/0,00	-0,13/0,06

Примечание: 1. Уровни идентификации: МИ – межличностная идентификация, МгИ – микрогрупповая идентификация, ГИ – групповая идентичность, ОИ – организационная идентификация. Перед косой чертой указаны значения по когнитивному, а после – по аффективному компоненту соответствующей идентификации. 2. Разновидности ОГП: КИП – высказывание квалифицированных идей и предложений, ПП – оказание помощи и поддержки. 3. Выборки: СЭ – социально-экономическая сфера, ВО – высшее образование.

* – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$; *** – $p < 0,001$.

Заключение. Результаты исследования расширяют представление о связях разных идентификаций с определенными разновидностями ОГП в малых группах, в т.ч. в зависимости от степени (высокая или низкая) регулярности и интенсивности взаимодействия между работниками.

HRM и руководители могут дифференцированно прогнозировать такие поведения работников, как высказывание квалифицированных идей, предложений

и оказание помощи и поддержки внутри группы на основе знания силы проявления идентификаций и их компонентов.

Благодарности. Авторы выражают признательность доценту ЮФУ, канд. психол. наук О.Ю. Шипитько за участие в сборе эмпирических данных, а также руководителям и сотрудникам организаций, принявших участие в исследовании.

Литература

1. Podsakoff N.P., Whiting S.W., Podsakoff P.M., Blume B.D. Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis // Journal of Applied Psychology. 2009. Vol. 94. № 1. P. 122–141.

2. Наумцева Е.А., Штроо В.А. Психологическая готовность к организационным изменениям и ее социально-психологические предикторы // Социальная психология и общество. 2020. Т. 11. № 4. С. 151–164.

3. Bruque S., Moyano J., Piccolo R. OCB and external–internal social networks: Effects on individual performance and adaptation to change // International Journal of Human Resource Management. 2015. Vol. 27. № 1. P. 1–22.

4. John A., Qadeer F., Shahzadi G., Jia F. Getting paid to be good: How and when employees respond to corporate social responsibility? // Journal of Cleaner Production. 2019. Vol.215. P. 784–795.

5. Humphrey A. Transformational leadership and organizational citizenship behaviors: The role of organizational identification // The Psychologist-Manager Journal. 2012. Vol.15. №4. P. 247–268.

6. Haslam S.A., Jetten J., Waghorn C. Social identification, stress and citizenship in teams: A five-phase longitudinal study // Stress and Health. 2009. Vol.25. №1. P. 21–30.

7. Seppälä T., Lipponen J., Bardi A., Pirttilä-Backman A.-M. Change-oriented organizational citizenship behaviour: An interactive product of openness to change values, work unit identification, and sense of power // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2012. Vol.85. №1. P. 136–155.

8. Sidorenkov A.V. Salnikova E.S., Vorontsov D.V., Klimov A.A. Dimensions of identification in the workgroup and employees' contributions to collaborative activities // SAGE Open. 2020. Vol.10. №4. P. 1–14.

10. Farmer S.M., Van Dyne L., Kamdar D. The contextualized self: How team-member exchange leads to coworker identification and helping OCB // Journal of Applied Psychology. 2015. Vol.100. №2. P. 583–595.

10. van der Borgh M., de Jong A., Nijssen E.J. Why helping coworkers does not always make you poor: The contingent role of common and unique position within the sales team // Industrial Marketing Management. 2019. Vol. 77. № P. 23–40.

11. Lam L.W., Liu Y., Loi R. Looking intra-organizationally for identity cues: Whether perceived organizational support shapes employees' organizational identification // Human Relations. 2016. Vol. 69. № 2. P. 345–367.

12. Сидоренков А.В., Шипитько О.Ю., Штильников Д.Е., Штроо В.А. Разработка инструментария изучения идентификации работников в организации [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2019. Т.9. №3. С. 74–102. URL: https://orgpsyjournal.hse.ru/2019-9-3/307290225.html (дата обращения 10.06.2021)

13. Сидоренков А.В. Разработка и апробация двухфакторного опросника организационного гражданского поведения работников // Экспериментальная психология. 2020. Т.13. № 2. С. 182–193.

EXTENDED UTAUT2 MODEL TO UNDERSTAND THE MAIN DRIVERS OF ACCEPTANCE OF THE OFFICIAL UEFA APPLICATION AT THE EURO 2021 EVENT

J.O. Gutierres[1], E. Gil-Cordero[1], I. Cepeda-Carrion[1], B.G. Gomez[2]
[1]University of Seville, Spain
[2]Valladolid University, Spain

In this research we have studied the different factors of acceptance of a technology using an app during the celebration of the Euro 2021 soccer tournament. We handled a fairly large sample reaching a figure of more than a thousand attendees at the event. The results are very satisfactory as we found relationships of UTAUT 2 with design and trust and its relationship with user behavior that are very interesting for business management.

Keywords UTAUT2, design, trust, behavioural intention, use behaviour.

РАСШИРЕННАЯ МОДЕЛЬ UTAUT2 ДЛЯ ПОНИМАНИЯ ОСНОВНЫХ ФАКТОРОВ ПРИНЯТИЯ ОФИЦИАЛЬНОЙ ЗАЯВКИ УЕФА НА ЕВРО 2021

Гутьеррес Хайме Ортега[1], Жиль-Кордеро Элой[1], Сепеда-Каррион Игнасио[1], Гомес Бланка Гарсия[2]
[1]Университет Севильи, Испания
[2]Вальядолидский университет, Испания

В данном исследовании мы изучили различные факторы принятия официальной заявки футбольного турнира Евро 2021. Мы обработали довольно большую выборку, которая достигла более тысячи участников мероприятия. Результаты очень удовлетворительные, так как мы обнаружили взаимосвязь UTAUT 2 с дизайном и доверием, а также его связь с поведением пользователя, что очень интересно для управления бизнесом.

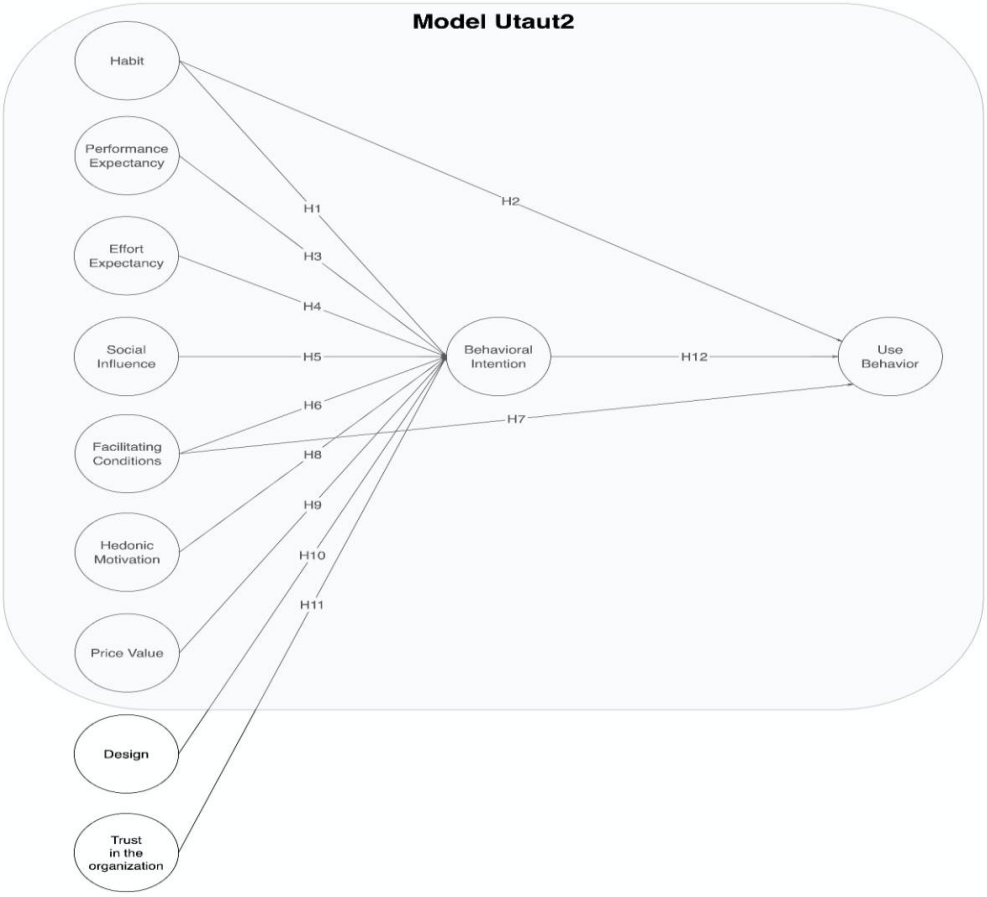
Ключевые слова: UTAUT2, дизайн, доверие, поведенческие намерения, поведение при использовании.

Introduction

The information is essential to determine some events at European level such as the Eurocup. For this reason, the bodies that coordinate and establish the various regulations must provide adequate information to the end consumer (Carpita & Golia, 2021). One of the ways that can be developed nowadays to reach end users in an interactive way are the different sports Apps (Alčaković, 2020) such as the App "Nations League". But in several occasions developers do not take into account the acceptance factors of the final consumers. For this reason, the main objective of this research is to determine the end-user acceptance factors of this type of App using the UTAUT2 acceptance model and extending it with the constructs design and trust in the organization. The article will be structured by the literature review, the study model with its hypothesis, results, discussion and conclusions, limitations and finally the bibliography used.

Literature review

In this article we will focus on the the extended UTAUT2 (Venkatesh, James & Xu, 2012) model, since it is the most usual to know the acceptance factors of users when using the different sports Apps (Dhiman, Arora, Dogra, & Gupta, 2019; Haryoto, 2015). We find several works that have extended the UTAUT2 model to adapt it to their model of study, giving a greater explanation of the object of study, such as the extension with the construct "trust in the organization" (Casey & Wilson-Evered, 2012; Nisha, Iqbal, & Rifat, 2019; Ben, Ben, Kondrateva & Hikkerova, 2021), or the design of the App itself. To this beef, Al-Qeisi & Al-Abdallah (2014) demonstrate that the desing of a web site is the most important for users and is significantly related to usage behaviour. A key aspect in the desing of an app is the information security refers to consumers' belief about the web vender's ability to fulfil security requirements, e.g. authentication, encryption, and no repudiation (Cheung & Lee, 2001). In addition, the information protection, defined as the consumers' belief about the app vender's ability to safeguard their personal information from security and privacy preaches, is another key factor (Al-Qeisi & Al-Abdallah, 2014). In this context, the concept of trust includes aspects, such as the trust management protocol, trustworthiness evaluation, the reputation-based trust mechanism, and trusted nodes (Sicari et al., 2015) used by developers. Many studies conclude that trust is an influencing factor in behavior intention (Chao, 2019; Owusu, Afo & Appiah, 2019).



Methodology

Data collection and sample and Measures and Data analysis

The population of this study was spectators of the UEFA eurocup held in Seville in June 2021. The questionnaire was collected through a link sent to attendees from the contact details collected at the entrance gate of the Cartuja stadium, the venue for the UEFA Eurocup matches. A total of 1.055 valid and complete questionnaires were collected. For each item, participants indicated how they agreed or disagreed, and all items were rated on a seven-point Likert scale ranging from 1 (totally disagree) to 7 (totally agree). This study mainly used existing scales taken from the prior studies of the literature. We have used the same scales as the original work of Venkatesh et al. (2012), adapted to the particular context of end users of sport apps for all the constructs except trust in the organization (scale developed by Fang et al. 2009) and design (scale developed by Albayati et al. 2020). In this study, all measures were operationalized as composites (Henseler, 2017), therefore, we chose using a structural

equation modelling technique, partial least square (PLS-SEM), to test the research proposed model and the hypothesized relationships. Two reasons support this technique: first, following Hair et al. (2016) and Rigdon et al. (2017), we have used Mode A composites; secondly, and according to Henseler (2017), we have chosen an explanatory approach. From here a two-step process has been developed with PLS for the assessment of the proposed model. First, the measurement model is analyzed, and second, the structural model will be analyzed (Hair *et al.*, 2016).

Results

Based on the PLS-SEM technique indicated above, the following results have been obtained by analysing the measurement model on the one hand, and the structural model on the other. It should be noted that the SmartPLS 3 software package (Ringle et al. 2015) was used to analyse the data.

coefficients. Table shows that all the direct effects and hypothesized relations are supported.

Table Contrast of the structural model (*Path Coefficients*)

	Path	**Significant of effect (P values)**
Habit -> Behavioral Intention (H1)	0,188 *	**0,001**
Habit -> Use Behavior (H2)	0,014 **	**0,009**
Performance Expectancy -> Behavioral Intention (H3)	0,644 ***	**0,000**
Effort Expectancy -> Behavioral Intention (H4)	0,480 ***	**0,000**
Social Influence -> Behavioral Intention (H5)	0,083*	**0,011**
Faciliting conditions -> Behavioral Intention (H6)	0,093 **	**0,001**
Faciliting conditions -> Use Behaviour (H7)	0,101*	**0,020**
Hedonic Motivations -> Behavioral Intention (H8)	0,058**	**0,007**
Price Value -> Behavioral Intention (H9)	0,045 ***	**0,000**
Design -> Behavioral Intention (H10)	0,125 *	**0,038**
Trust -> Behavioral Intention (H11)	0,211 *	**0,040**
Behavioral Intention -> Use Behaviour (H12)	0,068 *	**0,027**

*n.s.: not significant ***p<0,001, **p<0,01, *p<0,05. (1 tail test and Bootstrap 10000 samples)*

In the present paper, the results show that all independent variables in the UTAUT2 model are antecedents of behavioural intention, including the 2 variables added in the extended UTAUT2 model, design and trust in the organisation. Additionally, behaviour intention is also an antecedent of use behaviour. This means

that all factors of the extended UTAUT2 model influence the acceptance of technology use in sports apps.

Discussion and conclusions

The most significant relationships that occur show that in our study that performance expectancy, effort expectancy and price value are the variables that have the most influence on intention, which tells us that companies need to put much more effort into these characteristics.

The remaining hypotheses are also significant, but to a lesser extent than the previous ones, which leads us to consider a lesser degree of attention by the companies to these aspects. The management of the remaining aspects by the firms is also considered important since we have shown that they influence intention and use to a lesser extent.

The remaining hypotheses are also significant, but to a lesser extent than the previous ones, which leads us to consider a lesser degree of attention by the companies to these aspects. The management of the remaining aspects by the firms is also considered important since we have shown that they influence intention and use to a lesser extent.

The main limitation is the cross-sectional study conducted on a very specific sample as well as the event analyzed.

As future lines of researchUse another market App that allows us to test the validity of this model, Use other variables such as E-Wom and extend the sample to other sporting events and countries.

Bibliography

1. Albayati, H., Kim, S.K., & Rho, J.J. (2020). Accepting financial transactions using blockchain technology and cryptocurrency: A customer perspective approach. Technology in Society, 62, 101320.

2. Al-Qeisi, K. & G. Al-Abdallah (2014). Website Design and Usage Behaviour: An Application of the UTAUT Model for Internet Banking in UK. International Journal of Marketing Studies, 6(1), 75-89.

3. Alčaković, S. (2020). The Importance of Creating Digital Brands in Sports. Sinteza 2020-International Scientific Conference on Information Technology and Data Related Research, 246–252. Singidunum University.

4. Carpita, M., & Golia, S. (2021). Discovering associations between players' performance indicators and matches' results in the European Soccer Leagues. Journal of Applied Statistics, 48(9), 1696–1711.

5. Casey T., & Wilson-Evered E. (2012). Predicting uptake of technology innovations in online family dispute resolution services: An application and extension of the UTAUT. Computers in Human Behavior, 28(6), 2034–2045.

6. Chao C-M (2019) Factors Determining the Behavioral Intention to Use Mobile Learning: An Application and Extension of the UTAUT Model. Front. Psychol. 10:1652.

7. Cheung C., & Lee M. (2001). Trust in Internet Shopping: Instrument Development and Validation through Classical and Modern Approaches. Journal of Global Information Management, 9(3), 23–35.

8. Dhiman N., Arora N., Dogra N., & Gupta A. (2019). Consumer adoption of smartphone fitness apps: an extended UTAUT2 perspective. Journal of Indian Business Research.

9. Fang Y. H., & Chiu C.M. (2010). In justice we trust: Exploring knowledge-sharing continuance intentions in virtual communities of practice. Computers in human behavior, 26(2), 235-246.

10. Hair Jr, J.F., Sarstedt, M., Matthews, L.M., & Ringle, C.M. (2016). Identifying and treating unobserved heterogeneity with FIMIX-PLS: part I–method. European Business Review.

11. Haryoto, K. S. (2015). The use of modified theory of acceptance and use of technology 2 to predict prospective users' intention in adopting TV Streaming.

12. Henseler, J. (2017). Bridging design and behavioral research with variance-based structural equation modeling. Journal of advertising, 46(1), 178–192.

13. Nisha, N., Iqbal, M. & Rifat, A., 2019. The changing paradigm of health and mobile phones: an innovation in the health care system. J. Global Inf. Manag. 27 (1), 19–46.

14. Owusu K, Afo, K. & Appiah, C. (2019). Acceptance and use of mobile banking: an application of UTAUT2 Journal of Enterprise Information Management, 32(1); pp. 118-151

15. Rigdon, E.E., Sarstedt, M., & Ringle, C.M. (2017). On comparing results from CB-SEM and PLS-SEM: Five perspectives and five recommendations. Marketing: ZFP–Journal of Research and Management, 39(3), 4–16.

16. Ringle, C., Da Silva, D., & Bido, D. (2015). Structural equation modeling with the SmartPLS. Bido, D., da Silva, D., & Ringle, C.(2014). Structural Equation Modeling with the Smartpls. Brazilian Journal Of Marketing, 13(2).

17. Sicari, S., Rizzardi, A., Grieco, L.A. & Coen-Porisini (2015). Security, privacy and trust in Internet of Things: The road ahead. Computed Networks, 76, 146-164.

18. Venkatesh, V., Thong, J. Y., & Xu, X. (2012). Consumer acceptance and use of information technology: extending the unified theory of acceptance and use of technology. MIS quarterly, 157-178.

СЕКЦИЯ 1

ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА, УПРАВЛЕНИЯ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ: УРОКИ ДЛЯ БУДУЩЕГО

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОШЛОГО: ВОПРОСЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В ДВУХТОМНИКЕ «ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ НАУКА В СССР» (1959–1960)

С.А. Богданчиков

Академия социального управления, г. Москва, Россия

В истории советской психологии одним из выдающихся событий является публикация коллективной монографии «Психологическая наука в СССР» (1959-1960). Изучение содержащихся в монографии материалов, относящихся к психологии труда, и прежде всего статьи С.Г. Геллерштейна «Вопросы психологии труда», позволяет сделать вывод о высокой значимости этих материалов для дальнейшего развития отечественной психологической науки.

Ключевые слова: психология труда, психотехника, инженерная психология, советская психология, коллективная монография «Психологическая наука в СССР», С.Г. Геллерштейн.

RELEVANCE OF THE PAST: QUESTIONS OF LABOR PSYCHOLOGY IN THE TWO-VOLUME "PSYCHOLOGICAL SCIENCE IN THE USSR" (1959–1960)

S.A. Bogdanchikov

Academy of Public Administration, Moscow, Russia

In the history of Soviet psychology, one of the outstanding events is the publication of the collective monograph "Psychological Science in the USSR" (1959-1960). The study of the materials related to labor psychology contained in the monograph, and above all S.G. Gellerstein's article "Questions of labor psychology", allows us to conclude that these materials are of high importance for the further development of domestic psychological science.

Keywords: labor psychology, psychotechnics, engineering psychology, Soviet psychology, collective monograph "Psychological science in the USSR", S.G. Gellerstein.

Актуальность исследования. В конце 1950-х годов одним из значимых событий в истории советской психологии стал выход в свет двухтомной коллективной монографии «Психологическая наука в СССР» [1], [2]. Актуальность обращения к данным материалам определяется прежде всего тем, что отечественные психологи (теоретики и методологи, преподаватели и практики) в настоящее время редко вспоминают о двухтомнике, фактически игнорируя со-

держащийся в нем огромный информационный и эвристический потенциал. Отсюда вытекает наша задача: на материале вопросов, связанных с психологией труда, обосновать – разумеется, в самом общем виде, в первом приближении – тезис о том, что двухтомник «Психологическая наука в СССР» в настоящее время имеет не только сугубо историческое («музейное») и историко-научное, но и вполне актуальное, практическое значение, то есть может служить «руководством к действию» для современных психологов-практиков.

Методика и план исследования. Для реализации поставленной задачи вначале мы охарактеризуем рассматриваемый сборник в целом и вычленим содержащиеся в нем материалы, в той или иной степени относящиеся к психологии труда. Затем мы проанализируем наиболее значимый для нас первоисточник – статью С.Г. Геллерштейна «Вопросы психологии труда» [3]. Далее мы бегло затронем вопрос о том, как те или иные вопросы психологии труда были представлены в остальных работах двухтомника, у других авторов – при изложении вопросов детской психологии, психологии спорта, медицинской психологии и т.д. Чисто технически наша задача состояла в поиске по всему тексту двухтомника (в сумме это 1256 страниц двух книг большого формата) слов и выражений «труд», «трудовая деятельность», «психология труда», «психотехника», «инженерная психология», а также их производных.

Результаты исследования и их обсуждение. В первом томе содержатся работы Б.Г. Ананьева, Е.И. Бойко, П.Я. Гальперина, Н.Ф. Добрынина, Н.И. Жинкина, П.И. Зинченко, Г.С. Костюка, А.Р. Лурии, С.Л. Рубинштейна, Е.Н. Семеновской, А.А. Смирнова, А.Н. Соколова, Е.Н. Соколова, П.А. Шеварева, Ф.Н. Шемякина и Д.Г. Элькина. Во второй том вошли работы Д.Н. Богоявленского и Н.А. Менчинской, Л.И. Божович, С.Г. Геллерштейна, Б.В. Зейгарник и С.Я. Рубинштейн, М.И. Земцовой, В.А. Крутецкого, Н.Н. Ладыгиной-Котс, Н.С. Лейтеса, А.Р. Лурии, В.Н. Мясищева, Р.Г. Натадзе, К.К. Платонова, А.С. Прангишвили, А.Ц. Пуни, П.А. Рудика, М.В. Соколова, И.М. Соловьева, Б.М. Теплова, П.Р. Чаматы, Ж.И. Шиф, Д.Б. Эльконина, П.М. Якобсона. В общем и целом в двух томах представлены работы тридцати девяти авторов.

С нашей точки зрения, данная книга в свое время стала ответом (причем ответом максимально полным, исчерпывающим) на вопрос о состоянии психологической науки в СССР в конце 1950-х годов, то есть, другими словами, ответом на вопрос о том, сумела ли сохраниться советская психология в условиях сталинизма как наука. В этом плане мы можем указать две предшествующие

аналогичные публикации, которые, как нам думается, могли стать своего рода триггерами в деле создания двухтомника.

Во-первых, это сборник «Советская психологическая наука за 40 лет», вышедший на украинском языке в 1958 г. в Киеве под редакцией Г.С. Костюка в восьмом томе «Ученых записок» Научно-исследовательского института психологии Министерства просвещения УССР [4]. Во-вторых, в 1950-е годы одной из значимых зарубежных публикаций, посвященных советской психологии, стала вышедшая в 1957 г. под редакцией Б. Саймона книга «Психология в Советском Союзе» [5]. Фактически данная книга представляет собой сборник переводов ряда работ советских авторов: в сборник вошли работы Б.Г. Ананьева, Д.Н. Богоявленского, Е.И. Бойко, П.Я. Гальперина, Л.В. Занкова, А.В. Запорожца, А.Н. Леонтьева, А.Р. Лурии, А.А. Люблинской, Н.А. Менчинской, Е.А. Милеряна, С.Л. Рубинштейна, Л.С. Славиной, А.А. Смирнова, Е.Н. Соколова, Б.М. Теплова, и Д.Б. Эльконина.

Несомненно, такие весомые публикации требовали от ведущих советских психологов дать достойный ответ в виде развернутого самоотчета о проделанной работе и общем положении дел в советской психологии.

Проблемам психологии труда в рассматриваемом двухтомнике непосредственно посвящена статья С.Г. Геллерштейна «Вопросы психологии труда» [3]. Вряд ли мы ошибемся, если будем рассматривать эту статью как развернутый комментарий к прилагаемому к статье списку литературы. Данный список включает 88 источников, причем 35 из них, то есть 40 %, хронологически относятся к периоду 1920-1930-х гг. (пять из них к периоду 1920-х гг., то есть 6 %; остальные 30, то есть 34 % – к периоду 1930-х гг.). Наибольшее количество источников – 45, то есть 51 %, относится к периоду 1950-х гг., и только восемь источников (9 %) – к 1940-м годам (причем три из них – это кандидатские диссертации).

Похоже, у советских психологов труда и бывших психотехников наконец-то появилась возможность напомнить себе и другим о былых достижениях в области психологии труда. Цитирование С.Г. Геллерштейном работ 1930-х годов – это, по существу, мостик, это своего рода Ренессанс, возвращение к истокам, реанимация, выход из многолетнего анабиоза, это долгожданное пробуждение, это возвращение к жизни – но двадцать или даже двадцать пять лет спустя. Говоря на языке того времени, это была «оттепель», это был период реабилитации советской психологии труда как «нормальной» (теоретически обоснованной и приносящей практическую пользу) научной дисциплины. Но это, была, конечно, странная и, по сути, половинчатая реабилитация – без поиска и наказания

виновных, без реабилитации понятий «тесты» и «тестирование»: в статье С.Г. Геллерштейна эти понятия отсутствуют полностью, а понятие «психотехника» в его статье встречается только в списке источников – в названии статей 1930-х годов или при ссылке на журнал «Советская психотехника». В частности, при обсуждении проблемы профессиональной пригодности С.Г. Геллерштейн ссылается на свою статью, опубликованную в 1932 г. в журнале «Советская психотехника». Так мы окольным путем, почти случайно узнаём о существовании (в то время) психотехники в СССР.

В начале статьи С.Г. Геллерштейн, обращаясь к истории вопроса, в самых нейтральных выражениях (не используя понятие «психотехника» и не вспоминая о запрете педологии, психотехники и тестирования, то есть фактически всей прикладной психологии в СССР в 1936 году в соответствии с постановлением ЦК ВКП(б) «О педологических извращениях в системе Наркомпросов») описывает драматическую судьбу психологии труда и психотехники в СССР за три прошедших десятилетия: «Для определения содержания и направления работ советских исследователей в области психологии труда необходимо разобраться в большом и неравноценном материале, накопленном главным образом в наиболее интенсивный период развития советской психологии труда, от которого нас отделяет более чем 20 лет, и дать обзор всему сделанному также и в последние годы, когда вопросы психологии труда вновь стали занимать более значительное место в советской психологии» [3, с. 337].

Характерно, что С.Г. Геллерштейн начинает свое изложение о проблемах психологии труда с цитирования своего доклада, сделанного в США в 1929 г. (то есть тридцать лет назад!) на IX Международном психологическом конгрессе [3, с. 337–338]. Несомненно, для самого С.Г. Геллерштейна это тридцатилетней давности прошлое было более чем актуально. Было о чем вспомнить и было к чему вернуться, чтобы продолжить дальше. Так, упоминая работы других авторов, в основном относящиеся к первой половине 1930-х гг. (работы А.И. Колодной, А.А. Толчинского, Н.К. Гусева, Т.Г. Егорова, И.Н. Шпильрейна, Н.А. Бернштейна и др.), к работам В.В. Чебышевой, Ю.И. Шпигеля и Л.О. Селецкой С.Г. Геллерштейн делает характерное примечание, которое можно распространить и на остальные работы 1930-х гг., выполнявшиеся в СССР в то время в психологии труда и психотехнике: «Эти работы не утратили своего принципиального значения, несмотря на то что в настоящее время многое изменилось в технология сталеварения и в работе сталевара» [3, с. 338].

По ходу изложения С.Г. Геллерштейн дает самую высокую оценку рассматриваемым работам: «Все перечисленные исследования основывались на резуль-

татах тщательного психологического анализа соответствующих профессий. Для советской психологии труда уже на самом раннем этапе ее развития характерно было стремление к возможно более детальному и полному изучению психологических особенностей основных профессий в важнейших отраслях промышленности, сельского хозяйства, транспорта» [3, с. 343].

Касаясь периода 1940-х годов, С.Г. Геллерштейн отмечает: «Характеристика основных направлений психологии труда была бы неполной, если бы мы не коснулись исследований, посвященных проблеме экспертизы и восстановления трудоспособности. Эти исследования проводились наиболее интенсивно в годы, предшествовавшие Великой Отечественной войне, и в годы войны. К этому времени психология труда перестала разрабатывать традиционные проблемы, связанные с задачами профессионального подбора, производственного обучения, борьбы, с травматизмом и аварийностью, рационализацией режима труда, реконструирования орудий труда и инструментов и т. п. Но некоторые теоретические положения, служившие исходными пунктами при решении этих традиционных проблем, оказались полезными при постановке вопросов восстановления трудоспособности» [3, с. 350]. Останавливаясь «лишь на тех исследованиях, которые были посвящены проблеме восстановления трудоспособности при различного рода двигательный нарушениях» [3, с. 352], С.Г. Геллерштейн подчеркивает: «Оказалось возможным перекинуть мост от специальных упражнений, с успехом применявшихся в психологии труда для развития и совершенствования профессионально важных функций, к восстановительным упражнениям, имеющим целью повысить трудоспособность лиц с различными двигательными дефектами» [3, с. 352].

Далее С.Г. Геллерштейн в самом общем виде касается периода 1950-х годов. Он пишет: «После Великой Отечественной войны интерес к вопросам психологии труда возрос, но масштабы работ в этой области увеличивались лишь постепенно. На состоявшемся 1-6 июня 1955 г. совещании по психологии было представлено семь докладов по психологии труда. … В апреле 1956 г. вопросы психологии труда наряду с вопросами физиологии труда и медицинской психологии специально обсуждались на расширенном заседании президиума Ученого совета Министерства здравоохранения СССР. Было принято решение войти в ряд промышленных министерств и в ВЦСПС с предложением организовать на нескольких крупнейших производствах научно-практические лаборатории по физиологии и психологии труда» [3, с. 354]. Здесь же С.Г. Геллерштейн упоминает статью «Крепить связь психологической науки с практикой» в журнале «Коммунист» (1956, № 4), всесоюзное совещание по вопросам психологии тру-

да (Москва, 1957), работу секции по психологии труда на первом съезде Общества психологов (Москва, 1959) [3, с. 355], усиливая этими фактами и событиями общую картину возрождения психология труда в СССР. О том, насколько С.Г. Геллерштейн был в курсе событий, происходящих в мировой науке, свидетельствуют его слова об актуальности рассмотрения «весьма перспективного направления работ в области психологии труда, известного под названием инженерной психологии» [3, с. 346].

Подводя итоги нашего анализа статьи С.Г. Геллерштейна, напомним, что еще в 1930-м году в сборнике «Основные течения современной психологии» С.Г. Геллерштейн выступил как автор замечательной обзорной статьи «Психотехника» [6].

Разумеется, вопросы психологии труда так или иначе затрагиваются во многих других работах рассматриваемой монографии – в работах Б.Г. Ананьева, А.Н. Леонтьева, Г.С. Костюка, П.Я. Гальперина, Н.С. Лейтеса, П.Р. Чаматы, В.Н. Мясищева, Л.И. Божович («учебный труд») и т.д. Отдельного рассмотрения заслуживает статья К.К. Платонова «Психология летного труда» [2, с. 362-387] – также, как и работа С.Г. Геллерштейна, своими корнями уходящая в 1930-е годы. В названиях работ, упоминаемых этими и другими авторами двухтомника, мы встречаем такие характерные выражения и словосочетания, как «компенсация слепоты в процессе познавательной и трудовой деятельности», «труд как важнейшее условие развития чувствительности», «восстановление трудоспособности и приспособление к труду инвалидов Отечественной войны», «возвращение ослепших к трудовой жизни», «трудоустройство слепых», «склонность к труду как фактор одаренности», «мотивы трудовой деятельности ребенка дошкольного возраста», «летный труд» и т.д.

Заключение. По материалам двухтомника можно составить представление о наиболее развитых прикладных и практических отраслях, в рамках которых советским психологам было что сказать в конце 1950-х гг.: это общая психология, психофизиология, детская и педагогическая психология, психология личности, психология труда, спортивная психология, патопсихология, нейропсихология, сравнительная психология и история психологии. До таких отраслей, как социальная психология и инженерная психология, которых нет в данном списке, психологическая наука в СССР «дорастет» уже через несколько лет – в середине и второй половине 1960-х гг. (в работах Г.М. Андреевой, Е.С. Кузьмина, Я.Л. Коломинского, Б.Ф. Ломова, В.П. Зинченко, В.М. Мунипова, В.Н. Пушкина и др.). Материалы двухтомника наглядно

свидетельствуют о том, что возрождавшаяся в СССР в конце 1950-х – начале 1960-х годов психология труда выступила в качестве надежной платформы для формирования в середине 1960-х гг. и последующего стремительного развития и возвышения в нашей стране инженерной психологии, что позитивно сказалось и на развитии всей психологической науки в нашей стране в 1960–1970-е годы.

Литература

1. Психологическая наука в СССР / Ред. колл.: Б.Г. Ананьев, Г.С. Костюк, А.Н. Леонтьев, А.Р. Лурия, Н.А. Менчинская, С.Л. Рубинштейн, А.А. Смирнов, Б.М. Теплов, Ф.Н. Шемякин. Т. I. М.: Изд-во АПН РСФСР, 1959. 600 с.

2. Психологическая наука в СССР / Ред. колл.: Б.Г. Ананьев, Г.С. Костюк, А.Н. Леонтьев, А.Р. Лурия, Н.А. Менчинская, С.Л. Рубинштейн, А.А. Смирнов, Б.М. Теплов, Ф.Н. Шемякин. Т. II. М.: Изд-во АПН РСФСР, 1960. 656 с.

3. Геллерштейн С.Г. Вопросы психологии труда // Психологическая наука в СССР. Т. II. М.: Изд-во АПН РСФСР, 1960. С. 337–361.

4. Радянська психологічна наука за 40 років: Зб. статей / за ред. Г.С. Костюка. К.: Радянська школа, 1958. 478 с.

5. Psychology in the Soviet Union, edited with an introduction by Brian Simon. Stanford: Stanford University Press, 1957. viii + 305 pp.

6. Геллерштейн С.Г. Психотехника // Выготский Л.С., Геллерштейн С.Г., Фингерт Б.А., Ширвиндт М.Л. Основные течения современной психологии / Под ред. Б.А. Фингерта и М.Л. Ширвиндта. М.-Л.: Госиздат, 1930. С. 206–263.

ПОДХОДЫ ВОСТОЧНЫХ МЫСЛИТЕЛЕЙ К ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Х.Х. Джабборов

Ташкентский Государственный Университет Востоковедения.
Узбекистан, Ташкент

Аннотация. В статье представлены взгляды восточных мыслителей на психологию управления и его эффективную организацию, а также интересные научные выводы мировых ученых по этому поводу. Из этой статьи вы узнаете о психологических, духовных и идеологических требованиях, предъявляемых к восточным лидерам.

Ключевые слова: психология управления, лидер, лидер, духовность лидера, идеология лидера, качество лидера.

APPROACHES OF ORIENTAL THINKERS TO THE PSYCHOLOGY OF MANAGEMENT

X.X. Jabborov
Associate Professor of the Tashkent State University of Oriental Studies,
Doctor of Philosophy in Psychology (Uzbekistan, Tashkent)

Annotation. The article presents the views of oriental thinkers on the psychology of management and its effective organization, as well as interesting scientific conclusions of world scientists on this matter. In this article, you will learn about the psychological, spiritual and ideological requirements for Eastern leaders.

Keywords: management psychology, leader, leader, leader spirituality, leader ideology, leader quality.

Актуальность исследования. На Востоке мы видим, что когда мы думаем о лидерстве, оно очень широкое и ответственное, уделяя приоритетное внимание его культурным и образовательным аспектам, потому что духовные качества многих лидеров того времени все еще необходимы и важны сегодня.

Психология управления имеет богатые исторические и культурные традиции восточного подхода к лидерству и их особенности. В связи с этим в книге Абу Наср Фараби [1] «Город благородных людей» говорится, что человек, правящий в таком городе, должен иметь независимое мнение. Мэр города Фозилс – мудрый и расчетливый человек, который ведет жителей этого города, и он, должно быть, сочетал в себе двенадцать качеств природы ». Эти двенадцать качеств заключаются в следующем. Включая,

- четыре здоровых члена городского головы;
- быть чутким, умным и иметь четкое представление об общей ситуации;
- полностью запоминает события, не забывает подробности;
- острый и умный ум, умение предвидеть;
- выражает свое мнение красивыми словами, чтобы уметь четко его объяснить;
- стремится учиться, познаниям и просвещению, не уклоняться от невзгод;
- уметь воздерживаться от еды и других ситуаций;
- кто любит правду и правду, праведных и верных людей, кто ненавидит ложь и лжецов;
- чувство собственного достоинства, щедрость, врожденная щедрость;
- не летать за мирскими благами, не гоняться за мирскими благами;
- просто по натуре и призывая всех к ответственности, помогая людям;

▪ подчеркивает необходимость проявить твердость, стойкость, мужество, мужество в реализации мер, которые считает необходимыми – не допускать трусости и опасений.

Конечно, Фароби называет людей, которые воплощают в себе все эти качества, редкими, редкими талантами и подчеркивает, что их следует надлежащим образом использовать в руководстве. Он заключает, что реальное государство состоит из трех вещей: справедливого лидера, а также справедливой системы и добродетельного общества.

По мнению другого мыслителя, Юсуфа Хас Хаджиба [2], общество состоит из множества людей. У всех есть знания. Но эти знания находятся на разных уровнях в зависимости от интеллекта, обучения и восприятия. В зависимости от этих уровней у людей будет свое место в обществе. То есть люди с глубокими знаниями – это «спины» – менеджеры – лидеры, а люди с низким уровнем образования – управляемые – граждане. Если в обществе будет система управления, основанная на этом уровне знаний, интеллекта, образования, оно определенно будет развивающимся и процветающим обществом. Если люди живут вместе, если они живут благополучной жизнью, и если это процветание ведет к развитию, тогда эта политическая система, лидер, который ею управляет, и руководство хороши. Эта система, государство проживет долго. Если граждане живут в беспорядке, незащищенности, страхе, эта система, лидер и руководство – зло. Скоро и гражданам станет хуже, и государство рухнет.

Когда Юсуф Хас Хаджиб разделяет общество таким образом, он сосредотачивается на характеристиках правителя, то есть власти-лидерства. Одним из качеств, которые он выбирает в качестве общего критерия власти, является такая же доброта, то есть доброта, как в намерении, так и в делах. Власть, если она имеет хорошие намерения, если это не так на практике, или если это не так на практике, обесценивается и игнорируется. В этом случае власть лицемерна в глазах гражданина или служащего, и люди не принимают во внимание его руководство или требования. Результат снова вызывает тот же хаос.

Юсуф Хас Хаджиб считает, что способность глубоко понимать эту особенность должна присутствовать в каждом политическом деятеле, вовлеченном в систему правления. Действительно, эти черты создают в личности предпринимательские качества. С другой стороны, инициативность – это особая черта, которая характеризует лидера как лидера. Однако наличие некоторых недостатков с этими особенностями также может повернуть инициативу в отрицательную сторону. В этом случае в обществе царит хаос, хаос и, что хуже всего, чувство дискриминации между лидером и сотрудником, лидером и гражданином, си-

стемой и людьми. Знания, интеллект, язык и поведение, качества доброго отношения приводят к усвоению других качеств. По словам Юсуфа Хас Хаджиба, общество будет развиваться, а государство будет жить только в том случае, если система управления будет в руках таких людей.

Юсуф Хас Хаджиб, комментируя систему правления, в которой он осуществляет власть, утверждает, что накопление богатства после правления, жизнь только ради собственного счастья, может повлиять на обнищание людей, а также на репутацию правительства.

Лидер – это человек, нанявший себя для служения обществу, и у него должно быть незабываемое имя и образцовые дела, то есть знания – законы, духовные и нравственные навыки, идеология, побуждающая к добру и развитию, духовный энтузиазм. В противном случае лидер ничего не сделает, кроме вреда обществу.

Правильная организация системы государственной работы, реализация ее политики, лидерство всегда были самой ответственной работой, она всегда доставляла человеку невзгоды. Его радостей немного, его печалей много, его милости мало, его проклятий много. По словам Юсуфа Хас Хаджиба, постоянная приверженность главного лидера государственным служащим и лидерам заключается в том, что он должен прежде всего удерживать своих подчиненных среди надежд и забот, то есть он должен проявлять и доброту, и строгую политику.

По мнению другого восточного мыслителя Низамулмулка, вопросы психологической и духовной активности лидера также имеют особое значение в психологии управления.

В частности, мыслитель считает важным, чтобы чиновники играли важную роль в управлении государством, правильно их выбирали, то есть расставляли по лидерским качествам, интересам, способностям, воспитывали на пути к главному цель.

Лидер должен уметь правильно оценивать ситуацию и действия человека, находиться в режиме жесткости и доброты, если стойкость возрастает, уставать от лидера, неудовлетворенности работой, приводящей к безразличию к национальным идеям, целям. и интересы государства и общества. подчеркивает, что грабежи и другие пороки могут обостриться, если привязанность усиливается, и поэтому эти критерии являются умеренными.

В «Политике» бдительность и предприимчивость занимают особое место во всей работе, потому что эти два качества необходимы руководителю для правильной организации работы в процессе управления, для управления взаимоот-

ношениями между менеджером и сотрудником, для управления идеологическими отношениями для по различным социальным, экономическим, политическим и духовным причинам.является сателлитом.

Следует отметить, что принципы Конституции, которые рекомендуются лидерам, подчеркивают, что нравственный образ человека должен быть разбит на его поступки, которые должны выполняться на практике. Например, в своих советах по мотивации он описывает щедрость, щедрость, доброту, рвение, а в своих взглядах на предпринимательство он описывает такие качества, как интеллект, знания, изобретательность и обучаемость. Актуальность этих вопросов также зависит от следующих факторов:

- во-первых, большинство граждан оценивает психологию и моральное состояние служащих, обслуживающих государственную власть, ее системы, особенно руководителей, в зависимости от уровня их моральных качеств. Это не просто оценка, а фактор, демонстрирующий доверие народа правительству;
- во-вторых, у лиц, занимающих должности на государственной службе, есть свои этические стандарты, и они решают необычные проблемы в сложных ситуациях при исполнении своих полномочий;
- в-третьих, серьезно не проработан вопрос юридического согласования процесса, связанного с моральным имиджем и профессиональной этикой представителей власти;
- в-четвертых, сейчас все более важным становится повышение эффективности механизма общественного мнения, влияющего на формирование моральной зрелости высших должностных лиц государственной службы.

Наследие Амира Темура также является важным фактором в подготовке лидеров, отвечающих требованиям сегодняшнего дня. Он был сформирован как знающий, духовно сильный, гуманный, знающий, мудрый и стратегический лидер, понимавший требования и нужды своего времени.

В лице Амира Темура, помимо образа великого политика, была еще и большая человечность. Каждое его действие и накопленные знания были направлены на прославление человеческого благополучия, правды и справедливости. Именно поэтому он смог достичь самого высокого политического положения в свое время, а его политическая школа веками служила примером для других.

Для построения государства, основанного на защите интересов гражданина и государства, реализации его мечтаний и стремлений, прежде всего, человек с высокими моральными качествами, чуткий, чуткий, сообразительный, способный достичь Для его целей в любой ситуации, разрешения конфликтов и недостатков требуется лидер, умеющий разбираться в психике, обладающий

волей и знаниями менеджмента. В его личности мы видим сочетание морали и политики.

Амир Темур считал лидера главным посредником в реализации целей, поставленных государством и народом. Он пишет, что, когда на вершину государства приходит хороший правитель, «окружающие его развращенные люди оставляют жадность и вступают на путь послушания».

В свое время он чувствовал, что честолюбивые светские люди стремятся к высоким постам и защищают государство от их действий.

В своих «Положениях» он отмечал, что часто держал людей между надеждой и страхом. Очевидно, что Амир Темур подошел к вопросу правового, нравственного и духовного воспитания граждан на уровне государственной политики.

Источники свидетельствуют, что Амир Темур как глава государства был примером для народа в каждой работе, военных походах, государственных делах вместе с членами своей семьи. Он заслужил уважение народа как глава государства, всегда подавал милостыню, всячески заботился о них, своими гуманными действиями снискал благодарность многих граждан, так что через него и государство снискало большое уважение в народе. Это очень положительно повлияло на укрепление политической позиции главы государства. Его воля, психология и умственная сила достойны программирования для каждого лидера.

Изучая деятельность Амира Темура, становится ясно, что наука дипломатия должна быть доступна не только людям в этой сфере, но и простым людям, от лидеров. Поскольку наука дипломатии была воплощена в его личности, эта основа послужила основой для его дальнейшего успеха. Он был одним из немногих правителей, способных проникнуть в сердца своих самых яростных врагов. Некоторые правители стремятся победить своих врагов, когда они достигают вершины государства, и Амир Темур проник в сердца своих самых могущественных и потенциальных врагов и использовал их силу и потенциал в управлении государством и в военных кампаниях.

В связи с этим в « Правила Тимура» есть особая трактовка «угощение-друг-враг»: Правители Бадахшана, которые причинили мне зло и уловками обнажили против меня мечи на поле боя, боялись действий турок и таджиков. Когда они в отчаянии пришли ко мне в приют, я сделал им столько добра, что им было стыдно видеть мою милость и доброту. Я обидел тех, кто обидел меня дарами, и дал им привилегии в соответствии с их рангом ».

Он придерживался мнения, что «мудрый враг лучше невежественного друга». Амир Темур был снисходительным в отношениях с другими главами государств, строго придерживался международного права, обычного права того

времени. Амир Темур пытался продлить время, чтобы его враги задумались о том, что они натворили. Девять десятых мер, предпринятых Амиром Темуром для разрешения конфликта, свидетельствуют о пути мира и примирения. В то же время он не был слабым и невольным лидером своего времени.

Он не отклонялся от целей и задач, которые ставил перед собой как решительный правитель, хотя и сложные. Его настойчивость и трудолюбие помогли ему победить сильных соперников своего времени. Он не упускал возможности ни в одной ситуации. Амир Темур действовал сразу для достижения своей цели, такая черта не сформировалась ни у одного лидера своего времени Амира Темура.

Настойчивость, целеустремленность, трудолюбие, умение идеально и правильно использовать возможность, то, что эти действия осуществляются гуманно, показывает его важное место в истории человечества. Амир Темур никогда прямо не сопротивлялся своим врагам, пытавшимся его уничтожить, он следил за развитием событий и вовремя нанес удар по противнику, что повысило его авторитет на международной арене. При этом Амир Темур никогда не торопился и не поддавался эмоциям. Исторические источники свидетельствуют, что его радости или печали были незаметны на его лице, и он всегда сохранял одно и то же настроение, тяжесть. Амир Темур в свое время, опираясь на метод информационной борьбы, также обогатил историю идеологической борьбы того периода. Когда пришло время, он также сумел разжечь раздоры среди своих врагов.

С точки зрения многих местных и зарубежных ученых, изучающих психологию управления, можно сказать, что для сегодняшнего лидера важно уделять особое внимание следующим областям, чтобы они могли вырасти в действительно зрелых лидеров[4]:

1. Талант – это врожденная возможность, данная человеку. Он образуется в результате гармонии разума и мысли. Лидерский талант связан с организацией. Какой бы лидер ни был организатором, независимо от размера его должности, он талантлив. Талантливый лидер – это личность, которая мыслит независимо и может принимать наиболее правильные решения. Умение правильно организовать работу – это результат таланта.

2. Исследования – это стремление к инновациям и применение каждой инновации на практике. Любознательность лидера отражается в повышении его или ее навыков и опыта. Инициатива – результат любознательности. Лидер, ненавидящий инновации, будет проявлять инициативу и удовлетворительно выполнять свою работу.

3. Современные знания – человек приобретает современные знания, если усваивает самые передовые концепции того периода, в котором он живет. Современные знания лидера определяются его знанием секретов современного управления, политическим сознанием и пониманием светского развития.

4. Патриотизм – человек патриот, если он любит свою страну. Лидер должен не только любить свою страну, но и обеспечивать ее развитие. Для лидера патриотично служить другому человеку днем и ночью.

5. Верность стране – если человек делает свою страну процветающей, он считается верным своей стране. Лидер, с другой стороны, демонстрирует свою лояльность по отношению к своей стране, реализуя последовательные программы, которые определяют будущее страны, улучшая жизнь и облегчая бремя других.

6. Самопожертвование. Когда человек стремится к великой цели, он жертвует собой. Лидер демонстрирует свою преданность развитию Родины, миру в стране и благополучию народа. Сегодняшний лидер самоотвержен только в том случае, если он находится в авангарде каждого начинания.

7. Мастер своей профессии – мастер своей профессии, если все знают выбранную им профессию. Профессионализм руководителя означает, что он знает последние достижения своей профессии, а также секреты управления.

8. Независимое мировоззрение – иметь мнение по определенному вопросу означает независимое мировоззрение.

9. Вера. Вера в то, во что верит человек, есть вера. Лидер – это верующий, способный решать проблемы времени, смотрящий в настоящее и будущее, и обладающий сильной волей.

10. Человек – человек считается хорошим человеком, если у него высокие человеческие нравы. Вождь, с другой стороны, демонстрирует истинную человечность, если он «может выдержать похвалу льстецов, ленивых, лабиринтов, которые его окружают».

Соблюдение правил, которые в современной психологии управления делятся на следующие пять групп, определяет эффективность управленческой деятельности. Включая,

1. Менеджер должен быть владельцем своей профессии.

- от него требуется не только владение искусством управления, сноровкой, но и хорошо разбираться во всех аспектах;
- знание экономики и менеджмента;
- знать основы техники и технологий;

- лидер должен обладать четкими, глубокими и обширными знаниями, постоянно обновляя и обновляя свои знания;
- каждый руководитель должен уметь решать стратегические задачи и видеть будущее в зависимости от своего положения и функций.

2. Уметь общаться с людьми.

- уметь отбирать сотрудников как команду и обеспечивать их эффективное использование;
- рациональная организация труда подчиненных;
- Создать атмосферу солидарности и солидарности в обществе.

3. Менеджер должен быть духовно зрелым.

- политическая и правовая зрелость;
- высокий уровень нравственности и осведомленности;
- быть пропагандистом просвещения и культуры;
- высокая ответственность, честность, добросовестность в поставленных задачах;
- быть добрым и внимательным к сотрудникам;
- поддерживать инициативу и прогресс;
- умение наладить дисциплину в коллективе и подать личный пример.

4. Умение обеспечить эффективное управление.

- уметь вовлекать специалистов и персонал в процесс управления;
- умение кратко и ясно излагать работу и обязанности;
- уметь получать необходимую информацию для работы из различных источников;
- уметь самостоятельно и быстро принимать обоснованные решения;
- согласование и обеспечение материальных и моральных интересов сотрудников;
- уметь контролировать выполнение решений руководящего органа и вышестоящих организаций;
- правильное распределение обязанностей.

5. Каждый лидер должен обладать предпринимательскими и предпринимательскими навыками.

- по мере развития рыночных отношений будет усиливаться конкурентная среда, применение новых технологий, продуктов, методов, методов от каждого лидера;
- создавать возможности для постоянного самосовершенствования, инвестирования в коллектив;

▪ политика жесткой экономии требует способности применять передовой опыт;

▪ необходимо уметь совмещать характер предпринимательства и предпринимательской деятельности.

В заключение, подготовка менеджеров, изучение психологических факторов их лидерства сегодня важнее, чем когда-либо. Потому что невозможно развивать общество без подготовки идеальных лидеров во всех отношениях.

Кроме того, изучение работ восточных мыслителей и мировых исследователей факторов, повышающих эффективность лидерства в психологии управления, непрерывное формирование лидерских качеств в их психологии, духовности и идеологии при обучении современных лидеров, обогащение их лидерства. потенциал, лидерские качества современными гуманными методами, целесообразно досконально овладеть духовными, психологическими, идеологическими и идеологическими секретами лидерства.

Литература

1. Абу Наср Фараби. «Фозил одамлар шаҳри» (Город благородных людей). Т., 2004. – Б. 41–42.

2. Юсуф Хос Ходжиб. Қутадғу билиг (Знание, ведущее к счастью). Т.: Наука, 1971. – С. 85. 91–95, 99–103.

3. Низамулмулк «Политика» Т.: «Справедливость», 1997. – Б. 256.

4. Джабборов Х.Х. «Духовность лидерства». Т.: Издательство «Классическое слово», 2019. С. 34.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ В РАБОТАХ Н.А. ВИТКЕ

А.А. Костригин

Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство), г. Москва, Россия

В статье обсуждаются психологические идеи Н.А. Витке в области научной организации управления. Представляются взгляды ученого на сущность управления, регулирование трудовой деятельности работников, организацию как институцию. По мнению ученого, для достижения эффективного управления необходимо оперирование мотивационными процессами для успешного воздействия на работников, регуляция социально-психологических аспектов совместной деятельности, выделение организационно-психологических феноменов.

Ключевые слова: психотехника, научная организация труда, управление, администрирование, организация, Н.А. Витке, мотивация, сотрудничество.

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF THE SCIENTIFIC ORGANIZATION OF MANAGEMENT IN THE WORKS OF N.A. VITKE

A.A. Kostrigin
Russian State University. A.N. Kosygin (Technology. Design. Art), Moscow, Russia

The article discusses the psychological ideas of N.A. Vitke in the field of the scientific organization of management. The views of the scientist on the essence of management, regulation of labor activity of workers, organization as an institution are presented. To achieve effective management, it is necessary to operate with motivational processes to impact on employees; regulation of social-psychological aspects of optimizing joint activities; allocation of organizational-psychological phenomena.

Keywords: psychotechnics, scientific organization of labor, management, administration, organization, N.A. Vitke, motivation, cooperation.

В истории российской психологии первой половины XX в. одним из наиболее ярких направлений теоретических исследований и прикладной деятельности является психотехника. В рамках данной научной области изучались вопросы психологии труда, разрабатывались основы анализа профессий и обучения различным профессиональным знаниям и навыкам, рассматривались проблемы взаимодействия человека с техникой и оборудованием (Артемьева, 2014; Мазилов, Стоюхина, 2014; Стоюхина, 2016, 2018). Отдельной проблематикой, интересовавшей психотехников, являлась научная организация труда (НОТ), в которой пересекались вопросы организации, управления и регулирования трудовой и профессиональной деятельности в различных учреждениях (как правило, на промышленных предприятиях).

Среди представителей НОТ рассматриваемого периода можно выделить Николая Андреевича Витке (1892–1958), специалиста в области индустриальной социологии, социологии труда, научного менеджмента, общественного деятеля. До последнего времени о нем было совсем мало биографической информации, однако начали появляться работы как с деталями его жизни (Бызовы…, 2016; Федоров, 2014а, 2014б), так и характеристиками его научного вклада (Лаптева, Остроумов, 2020; Лисицына, 2020; Нинциева, 2017; Чистякова, 2006). Исследователи указывают на его концепции личности руководителя, управленческой деятельности, администрирования и социального управления, причисляют ученого либо к школе «человеческих отношений», либо к гуманистическому подходу в менеджменте. Однако указанные выше работы рассматривают труды Н.А. Витке, скорее, с социологических, экономических и управленческих позиций, и лишь в нескольких местах (Лаптева, Остроумов, 2020) обращается

внимание на психологические и социально-психологические аспекты НОТ и управления, которые развивал ученый.

В данной работе ставиться цель изучения психологических идей Н.А. Витке в области научной организации управления (НОУ). Несмотря на то, что Н.А. Витке ставил достаточно формальные вопросы организационной и управленческой деятельности (часто обозначал его администрированием), тем не менее, детальное рассмотрение его работ показывает, что, во-первых, ученый оперировал психологической терминологией, во-вторых, выделял внутри управления индивидуально-психологические и социально-психологические аспекты (Витке, 1925).

По мнению Н.А. Витке, управление как особая человеческая деятельность входит в сферу общественных наук, которые начали активно развиваться в начале XX в. Как полагает ученый, социальные науки в послереволюционное время «втянуты в самую гущу практических вопросов администратора» (Витке, 1924б, с. 10) и помогают «воспитать самого администратора в духе подлинного сотрудничества с его социальным аппаратом» (Витке, 1924б, с. 10). Различные социально-экономические и социально-политические перемены в обществе (для 1920-х гг. это выражалось в последствиях революции 1917 г. и гражданской войны) создают новые условия для реализации трудовой деятельности и управления ею, поэтому для каждой социально-исторической эпохи вырабатывается новый «стиль трудового сотрудничества» (Витке, 1924б, с. 12). Научное и рациональное регулирование производственного процесса, трудовой деятельности, администрирования и управления должно заключаться в разработке и построении «людских аппаратов» (Витке, 1924б, с. 12) по аналогии с механическими аппаратами. Если механические аппараты (расширим – и системы) строятся и функционируют на основе принципов причинности и закономерности, то «людские аппараты» (а также человеческие и социальные системы) – на принципах личной свободы и творчества и с учетом социально-психологических законов.

Представим теперь определение управления в работах Н.А. Витке. «Управление состоит в целесообразном сочетании людских *воль* (отнюдь не интеллектов) и через их посредство различных орудий для достижения определенных, свойственных данной организации, целей» (Курсив Н.А. Витке. – А.К.) (Витке, 1924а, с. 3). Вероятно, под «волей» здесь подразумевается мотивационно-волевая сфера. Управление, таким образом, по мнению Н.А. Витке, выражается в эффективном воздействии на мотивацию человека (мотивы и ценности), а также создании такой группы людей, которая была бы объединена общими це-

лями. Мотивационный аспект управления рассматривается и в другой статье ученого: «НОУ строит руководство предприятием не на основе отжившего авторитетно-индивидуалистического принципа: личный приказ – подчинение и непосредственного надзора за исполнителем, но путем специального стимулирования коллективной и индивидуалистической инициативы, путем активного заинтересовывания и вовлечения всех работников в трудовой поток учреждения» (Витке, 1924в, с. 39).

Одним из подходов, который был бы способен организовывать управленческую деятельность, может выступить «социальная инженерия», относимая Н.А. Витке к прикладной социологии и науке об общественном строительстве. Внутри социальной инженерии выделяются два направления исследований и практики: научная организация производственного процесса (базисом которой выступает «физио-психология») и НОУ (базисом которой выступает «социо-психология» и обществоведение). «Объектом первого течения является – рационализация взаимодействия человека и орудия труда. Объектом второго – рационализация взаимодействия человека с человеком в трудовом процессе» (Витке, 1924, с. 4). Второму направлению Н.А. Витке придает большее значение, поэтому оптимизация управленческой деятельности должна опираться на особенности совместной трудовой деятельности.

Социальная инженерия в управлении предполагает, во-первых, использование социальной техники (некоторой совокупности социальных приемов воздействия, стимулирования и управления социальной группой), во-вторых, построение системы сотрудничества (Витке, 1924б, с. 9). Для реализации последнего шага необходимо применение методов социальной психологии и общественных дисциплин.

Важной основой управления является принцип социальной связи. Для вхождения сотрудника в коллектив и в общую систему организации необходимо содействовать его «спайке» с другими сотрудниками в единое социальное целое, «пропитать это социальное целое интимным пониманием тех задач, которые стоят перед учреждением» (Витке, 1924б, с. 17). В современных терминах это обозначается созданием благоприятных межличностных отношений, социально-психологического климата и ценностно-ориентационного единства.

Другим аспектом управленческой деятельности является непосредственно администрирование, т.е. работа с документами, организация учетной системы, проведение совещаний, создание системы постановки задач и контроля их выполнения и в целом осуществления функционирования организации. Н.А. Витке предлагает социально-психологически рассмотреть деятельность

организации. Так, например, архив – это «память» организации; документооборот (или «бумажка за подписью имя река») – это реакция учреждения, которая свидетельствует о том, что учреждение взаимодействует с каким-либо предметом и событием и доводит до «сознания» учреждения информацию об этом. Эффективность работы организации связана с характером такого социального или даже социально-психологического реагирования. «Автоматически саморегулирующийся и совершенствующийся делопроизводственный аппарат мы получим лишь в том случае, если 1) к центру сознания учреждения будут непрерывно доходить данные, характеризующие вышеуказанные моменты делопроизводственной реакции и если 2) будет построен соответствующий волевой центр постоянного регулирования системы этих реакций» (Витке, 1924б, с. 16). Таким образом, деятельность организации моделируется в виде функционирования организационных «психических» и «социально-психологических» процессов, а оптимизация ее работы может быть осуществлена с помощью психологического и социально-психологического воздействия.

Помимо перспектив НОУ Н.А. Витке выделяет проблемы управленческой деятельности, которые носят психологический характер. Прежде всего, это «грубая предметность мышления», которая выражается в приписывании объекту трудовой и производственной деятельности (например, товару, документу, коллективу, отделу, даже самой организации) физических характеристик и игнорировании его социального и социально-психологического значения. Все, что происходит в организации, обозначается «социальным отношением», т.е. смысл указанных событий раскрывается не в циркуляции объектов между различными инстанциями организации, а во взаимодействии работников с этим уже социальным объектом, его влиянии на трудовую деятельность, на взаимоотношения между работниками, наконец, на выстраивание управления и работу собственно организации. Другой проблемой управления является «индивидуалистическое мышление одиночного работника» (рассмотрение каждого работника как отдельного элемента производственного процесса, не связанного с другими сотрудниками (элементами)). Организация деятельности работников должна опираться на их социальное взаимодействие и принципы «социально-трудового сотрудничества». Каждый сотрудник связан с другими участниками трудового и производственного процесса, а главное – сам руководитель влияет на работников с помощью социальных приемов, создает благоприятные социальные условия для совместной деятельности. Учет этих проблем и выработка новых, соответствующих реалиям послереволюционного времени, принципов

управления позволяет перейти к «подлинно социальному стилю административной деятельности» (Витке, 1924б, с. 17).

Проведенный краткий обзор нескольких работ Н.А. Витке в области НОУ и администрирования позволяет сформулировать некоторые предварительные психологические взгляды, которых придерживался ученый. Прежде всего, необходимо обозначить контекст разработки им идей НОУ. Н.А. Витке опирается на социально-экономические и социально-политические условия развития как труда и промышленности, так и управления ими. Ведущими факторами являются революционные и послереволюционные события, результат которых, по мнению ученого, призывает к пересмотру текущего состояния управленческой деятельности и создания нового подхода (кооперативного, совместного, социально-психологического). Складывающаяся ситуация в Советской России способствовала реализации активной перестройки всех сферах жизнедеятельности человека.

Среди психологических идей Н.А. Витке в области НОУ можно выделить следующие: оперирование мотивационными феноменами для достижения эффективности воздействия на работников; поиск социально-психологических факторов оптимизации совместной деятельности; рассмотрение организации как своего рода субъекта, функционирование которого может пониматься с помощью психологических и социально-психологических концепций.

Литература

Артемьева О.А. Советская психотехника: социальная биография научно-практического течения // Психолог. 2014. № 2. С. 1–23.

Бызовы. Голоса прошлого: в 2 т. Т. 1. Кн. 2 / Сост. Л.Г. Бызов, Т.А. Семенова. М.: Новый хронограф, 2016. 671 с.

Витке Н.А. Научная организация управления // Научная организация техники управления. М.: Кооп. изд-во, 1924а. С. 3–5.

Витке Н.А. Научная организация административной техники // Научная организация техники управления. М.: Кооп. изд-во, 1924б. С. 6–21.

Витке Н.А. Вопросы практической рационализации административной техники советской России // Научная организация техники управления. М.: Кооп. изд-во, 1924в. С. 39–41.

Витке Н.А. Организация управления и индустриальное развитие. М.: Изд-во НКРКИ СССР, 1925. 250 с.

Лаптева Е.В., Остроумов В.В. Н.А. Витке и «Школа человеческих отношений» // Управленческие науки. 2020. № 3. С. 78–85.

Лисицына Г.Г. История Московского института социальной психологии (По материалам протоколов заседаний Института. 1917–1924) // Социологический журнал. 2020. № 3. С. 172–193.

Мазилов В.А., Стоюхина Н.Ю. Последняя осень советской психотехники // Ярославский педагогический вестник. 2014. Т. 2. № 4. С. 223–236.

Нинциева Г.В. Концепция «человеческих отношений» Н.А. Витке // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2017. № 2 (104). С. 108–111.

Стоюхина Н.Ю. Психология воздействия в советской психотехнике: 1920–1930-е гг. Ярославль: ЯГПУ им. К.Д. Ушинского, 2016. 427 с.

Стоюхина Н.Ю. Психотехники в 1936 г.: новые факты // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. 2018. № 2. С. 525–536.

Федоров Д.А. Проблема идентификации «научной школы» Н.А. Витке // Научное мнение. 2014а. № 4. С. 97–100.

Федоров Д.А. Социологические воззрения Н.А. Витке первой четверти XX века: дисс. ... канд. социол. н.: 22.00.01. СПб., 2014б. 176 с.

Чистякова К.А. Вклад Н.А. Витке в развитие управленческой мысли. М.: Компания Спутник+, 2006. 97 с.

СТАНОВЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В ЯРОСЛАВСКОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ШКОЛЕ

В.А. Мазилов, Ю.Н. Слепко

Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, г. Ярославль, Россия

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-29-07156

Представлены результаты историко-психологического исследования возрождения психологии труда в Ярославской психологической школе в 50–60-е гг. XX в. Обсуждается роль регионального фактора, реформирования советской школы как условий восстановления психологии труда. Показано, что готовность к развитию исследований в области психологии труда была заложена работами В.С. Филатова в 30-е гг. XX в.

Ключевые слова: история психологии, психология труда, Ярославская психологическая школа, В.С. Филатов

FORMATION OF LABOR PSYCHOLOGY IN YAROSLAVSK PSYCHOLOGICAL SCHOOL

V.A. Mazilov, Iu.N. Slepko
Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky, Yaroslavl, Russia

The reported study was funded by RFBR, project number 19-29-07156

The article presents the results of a historical and psychological study of the revival of labor psychology in the Yaroslavl psychological school in the 50-60s. XX century. The role of the regional factor, the reform of the Soviet school as a condition for the restoration of labor psychology is discussed. It is shown that the readiness for the development of research in the field of labor psychology was laid down by the works of V.S. Filatov in the 30s. XX century.

Keywords: history of psychology, labor psychology, Yaroslavl psychological school, V.S. Filatov

Актуальность исследования. Традиционный подход к истории отечественной психологии труда определяет 50–60-е гг. XX в. как период возрождения исследований в этой области психологического знания после ликвидации психотехники в 1936 г. [4 и др.]. Хронология и факторы этого процесса описаны достаточно хорошо, поэтому упомянем их лишь кратко. Во-первых, публикацией в журнале Коммунист «Крепить связь психологической науки с практикой» (1956) органы государственной власти призвали психологию приблизить результаты психологических исследований к области повышения производительности труда, создания условий научной организации труда, научно обоснованного сопровождения процессов промышленного производства и пр. Во-вторых, следствием этих и ряда других процессов стало проведенное в 1957 г. совещание в Институте психологии АПН РСФСР по вопросам психологии труда, на котором было принято решение активизировать научно-исследовательскую деятельности психологов в этой области психологического знания, создать лаборатории психологии труда в Москве, Ленинграде, Харькове и других крупных городах СССР. В-третьих, в это же время начинают публиковать хорошо известные работы по проблемам психологии труда С.Н. Архангельского (1958), К.К. Платонова (1960, 1962), Н.Д. Левитова (1963) и др. В-четвертых, нельзя не обратить внимание и на тот факт, что создание в 1965 г. факультетов психологии в Москве и Ленинграде, а также проведение в Москве XVIII Международного психологического конгресса (1966) создало институциональные основы для активизации исследований в самых разных областях психологического знания.

Конечно, общая история психологии должна учитывать, прежде всего, глобальные изменения, оказывающие влияние на развитие отдельных областей

психологического знания. Между тем, нельзя не отметить, что такой подход не учитывает не менее значимые региональные события, повлиявшие, в том числе, и на развитие отечественной психологии труда. В ряде современных исследований обсуждается история и развитие психологии управления, психологии труда, инженерной психологии в регионах [1; 2; 7], оценивается вклад этих исследований в общую динамику развития отечественной психологии [3].

Еще одним фактором, стимулировавшим развитие психологии труда в 50–60-е гг., стало реформирование советской школы и необходимость ее политехнизации с целью подготовки кадров в условиях форсированного развитии промышленного производства, сельского хозяйства и пр. [6].

В настоящей статье авторы стремятся показать, что важным условием, повлиявшим на возрождение психологии труда в 50–60-е гг., стали региональные исследования в данной области психологического знания, а также процесс реформирования советской школы, потребовавший изменения институциональной организации подготовки специалистов в педагогических вузах.

Результаты исследования и их обсуждение. Как было отмечено выше, 50–60-е гг. XX в. были связаны с возрождением психологии труда как самостоятельной области психологического знания. Значительную роль в этом процессе сыграло реформирование советской школы, одним из ведущих направлений в котором стала необходимость ее политехнизации. Нормативно определенные в законе 1958 г. «Об укреплении связи школы с жизнью и о дальнейшем развитии системы народного образования в СССР» направления реформирования школы потребовали от педагогических институтов не только изменения содержания профессионального образования, но и активизации научно-исследовательской работы в области психологии труда, трудового обучения и воспитания. В этой связи в Ярославском государственном педагогическом институте (далее – ЯГПИ) в 1964 г. была создана при кафедре психологии головная для министерства просвещения лаборатория психологии труда, трудового обучения и воспитания. Ключевой задачей работы лаборатории было развертывание экспериментальных исследований в области научной организации труда, психологии трудового обучения и воспитания и т.п. Научное руководство лабораторией осуществлял заведующий кафедрой психологии, доктор философских наук (1952), кандидат педагогических наук (по психологии), ученик С.Л. Рубинштейна профессор Василий Степанович Филатов (1900-1974) – основатель Ярославской психологической школы [3].

В основе создания лаборатории лежали несколько факторов.

Во-первых, как было отмечено выше, это необходимость научного психологического обоснования процесса политехнизации советской школы и подготовки профессиональных педагогических кадров. Конкретно это выразилось в проведении в 1961 г. на базе ЯГПИ совместного с Московским отделением Общества психологов, Министерством просвещения РСФСР и Институтом психологии АПН РСФСР совещания по психологии труда, трудового обучения и воспитания. На совещании, имевшем формат научной конференции, обсуждались вопросы развития технического мышления школьников (И.С. Якиманская; Е.Г. Федорова), произвольной регуляции деятельности и развития самоконтроля в учении и труде (В.М. Соборнов, Л.К. Токмаков; В.В. Карпов), творческого мышления и деятельности (Н.З. Богозов; О.В. Щекочихин), трудового обучения и воспитания в начальной школе (М.М. Рыбакова; В.Н. Сергеевичев) и др.

Во-вторых, не менее важным (если не наиболее) фактором, повлиявшим на создание лаборатории и развитие исследований в области психологии труда в ЯГПИ была личность ее научного руководителя – В.С. Филатова. Опуская в настоящем тексте описание его жизненного и профессионального пути (подробнее см. в [3]), отметим, что работы В.С. Филатова в 30-е гг. стали теоретической и методологической основой для проведения научных исследований в области не только психологии труда, но и психологии трудового обучения и воспитания. В частности, речь идет о публикации им в 1933 г. работы «Психология (конспект лекций)» [5].

Помимо систематического изложения актуального для того периода времени состояния психологической науки авторы характеризуют отрасли психологии, среди которых, например, выделяют «психологию или психофизиологию труда (психотехнику)» и «педагогическую психологию». Педагогическая психология направлена на разработку «совместно с педологией вопросов научной организации педагогического процесса в плане реализации решений партии и правительства о школе», психотехника или прикладная психология ставит «своей задачей разработку вопросов рационализации труда и рационального распределения кадров в социалистическом производстве, с включением важнейших вопросов социалистического соревнования и ударничества» [5, с. 7].

Уже в 1933 г. в работе В.С. Филатова отмечается необходимость интеграции данных психологической, педагогической, медицинской наук в плане решения задач социалистического строительства. Авторы отмечают: «Ближайшая связь психологии с педагогикой, педологией и медициной показана в разделе “Задачи психологии в соцстроительстве”. Здесь считаю необходимым подчеркнуть сле-

дующее. Несмотря на органическое родство между указанными дисциплинами, каждая из них представляет самостоятельную науку с своей особенной методологией и специфическими задачами, значит и здесь нужно видеть между ними не только линии сходства, связывающие науки, но и линии различия, отличающие одну науку от другой» [5, с. 7].

Не остались в стороне и вопросы политехнизации школы, актуальные не только в 50-е, но и в 20–30-е гг. XX в. В специальном разделе «Психология и строительство политехнической школы» авторы отмечают, что «ряд важнейших решений о школе, принятых партией и правительством, требуют коренной перестройки всей школьной работы в направлении борьбы за политехническую школу. Политехническая школа – важнейший участок социалистического строительства и требует особенно большого внимания со стороны обслуживающих ее наук: педагогики, педологии и психологии – в первую очередь. К сожалению, отрыв педагогической теории от педагогической практики ликвидируется чрезвычайно слабо, поворот психологии лицом к политехнической школе совершается крайне медленно. Традиции старой схоластической психологии, подкрепляемые “левацкими” теориями отмирания школы и ликвидации наук, ее обслуживающих, – кошмаром тяготеет над советской психологией. А между тем разработка проблем педагогической психологии – актуальнейшая задача» [5, с. 9–10].

Обобщая, отметим, что теоретические и методологические исследования В.С. Филатова в 30-е гг. были одним из факторов, обеспечивших готовность к возрождению исследований в области психологии труда, трудового обучения и воспитания в Ярославской психологической школе. Интенсификация развития последней в 50–60-е гг. так же была обеспечена открытием аспирантуры, что привело к появлению местных психологических кадров и качественной институционализации психологической науки на ярославской земле.

Заключение. К сожалению, ввиду ограниченности объема настоящей публикации не представляется возможным сколь-нибудь подробно описать другие, не менее важные события, обеспечившие развитие Ярославской психологической школы в обсуждаемый период. Однако и представленные выше данные позволяют утверждать, что региональный фактор развития психологии труда в середине XX в. оказал значительное влияние на возрождение исследований в данной области психологического знания. Особый интерес в этой связи представляет обсуждение места Ярославской психологической школы в общей динамике развития отечественной психологии труда во второй половине XX в. Запуск исследований в лаборатории психологии труда,

трудового обучения и воспитания позволил, например, организовать в 60–70-е гг. цикл научных конференций в Ярославле, в которых принимали участие ведущие советские психологи второй половины XX в. – К.К. Платонов, Н.Ф. Добрынин, А.В. Петровский, Т.В. Кудрявцев, Н.Ф. Талызина, Г.В. Суходольский, Е.П. Ильин и мн.др.

Литература

1. Григорьев А.А., Сугоняев К.В., Карлин А.В. 2019. Факторы инновационных достижений регионов Российской Федерации // Институт психологии Российской Академии Наук. Социальная и экономическая психология. Т. 4. № 4. С. 86–101.

2. Жалагина Т.А., Короткина Е.Д. 2017. Психология управления в тверском регионе: становление, развитие, перспективы // Институт психологии Российской Академии Наук. Организационная психология и психология труда. Т. 2. № 4. С. 61-81.

3. Мазилов В.А. Психология на ярославской земле: первые шаги и становление / в кн.: Факультет психологии Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. К 50-летнему юбилею факультета психологии / отв. редактор А. А. Карпов. Ярославль: Филигрань, 2020. 376 с. С. 52-86.

4. Толочек В.А. Психология труда. СПб.: Питер, 2019. 480 с.

5. Филатов В.С., Александров Н.М. Психология (Конспект лекций). Ставрополь н/К: Типография «Пролетарий», 1933. 105 с.

6. Ходырев А.М. Советская школа 50-х-середины 60-х годов как социокультурный феномен. Ярославль: ЯГПУ, 2004. 152 с.

7. Чернышев А.С., Сарычев С.В., Елизаров С.Г., Лобков Ю.Л., Беспалов Д.В. 2019. Социально-психологическая лаборатория Курского государственного университета: история создания и тенденции развития // Психологический журнал. Т. 40. № 4. С. 95-106.

СОВЕТСКАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФЕНОМЕН В ЖИЗНИ СТУДЕНТОВ НА ПРИМЕРЕ ИСТОРИКО-ФИЛОЛОГИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА ГОРЬКОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА (ГГПИ) И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И.А. КИРЬЯНОВА

К.Д. Смирнов, О.А. Катушенко
ФГБОУ ВО «НГПУ им. К.Минина»

В статье представлен анализ деятельности профессорско-преподавательского состава в Горьковском государственном педагогическом институте (ГГПИ) на факультете исторических и филологических наук. Особенности взаимодействия с обучающимися и выбора тематического поля для лекционных занятий и обсуждений, проведены параллели с современным образованием. Рассмотрен вклад Кирьянова И.А. в развитие организации обучения и воспитания студентов ГГПИ.

Ключевые слова: советская организационная культура, И.А. Кирьянов, Горьковский государственный педагогический институт

SOVIET ORGANIZATIONAL CULTURE AS A PHENOMENON IN THE LIFE OF STUDENTS ON THE EXAMPLE OF THE HISTORICAL AND PHILOLOGICAL FACULTY OF THE GORKOVSK STATE PEDAGOGICAL INSTITUTE (GSPI) AND I.A. Kiryanova

K. D. Smirnov, O.A. Katushenko
Minin University

The article presents an analysis of the activities of the teaching staff at the Gorky State Pedagogical Institute (GSPI) at the Faculty of Historical and Philological Sciences. Features of interaction with students and the choice of a thematic field for lectures and discussions, parallels with modern education are drawn. The contribution of Kiryanov I.A. in the development of the organization of training and education of students of the State Pedagogical Institute.

Keywords: Soviet organizational culture, I.A. Kiryanov, Gorky State Pedagogical Institute

В современном высшем образовании выражена тенденция связанная с увеличение направлений и специальностей подготовки в рамках одного учебного заведения. Увеличение специальностей закономерно введёт к увеличению количества студентов и сложности управления образовательной организацией (ОО). Для решения данной проблемы происходит эргономизация образовательного процесса и введение бережливых технологий во все сферы деятельности ОО [8].

Рассматривая варианты формирования и развития организационной культуры в современной ОО необходимо обратиться к опыту, который был получен предыдущими поколениями. Большинство современных университетов имеют

специальности исторической и филологической направленности, поэтому рассмотрим организационную культуры советского периода на примере исторического и филологического факультетов Горьковского государственного педагогического института.

С возникновения Горьковского государственного педагогического института (ГГПИ) исторический и филологический факультеты были ведущими гуманитарными факультетами данного научно-образовательного учреждения. Особенно интенсивно развивались факультеты после объединения в 1957 году в один историко-филологический. В 60-70 годы реализовывались традиционные научные направления, которые определились на факультете еще в 50-е годы. Разрабатывались теоретические и методические проблемы, совершенствовались методы исторического исследования. Вопросы средневековой Западной Европе изучал профессор Архангельский С. И., историю края изучал Добротвор Н.М. Практически весь исследовательский процесс того времени воспринимался и реализовывался исключительно сквозь призму марксизма-ленинизма и соответствующие ему идеологемы.

Однако наиболее всеобъемлюще советская организационная культура как феномен высшего образования того времени воплотилась в курсе научного коммунизма, преподавание которого должно было быть связано с профилирующими дисциплинами факультета. Задачей кафедры истории СССР являлось воспитание идеологических кадров, поэтому тематика лекций направлялась на выявление отрицательных сторон капитализма и неизбежность перехода к коммунизму, например, «Современный капитализм и дальнейшее обострение его противоречий» или «Историческая необходимость и сущность переходного периода стадии капитализма к социализму». Тексты лекций преподавателей обсуждались на кафедре. Формой коллективного контроля служило также посещение лекций преподавателей. Например, в 1968 году у знаменитого нижегородского историка, педагога и общественного деятеля Кирьянова И. А. посетили две лекции [5].

Перед началом занятий преподаватели кафедры научного коммунизма проводили со студентами короткие беседы по активным вопросам внутреннего положения СССР или заслушивали выступления студентов в рамках рубрики «Мир за неделю» [6].

В соответствии с положением постановления ЦК КПСС и Совета Министерства СССР «О мерах по улучшению подготовки специалистов» от 3 сентября 1966 года на исторических отделениях вводились раздельные госэкзамены по новейшей истории и истории СССР, увеличение количества часов на ме-

тодику, введение на четвертом курсе источниковедения, на втором – историографии, во втором-четвертом семестрах – курс краеведения [4].

19-20 октября 1970 году в МГУ проходил всесоюзный слет студентов, на котором присутствовал Л. И. Брежнев, который среди прочего заявил, что «необходимо показать, чем дышит, как живет и трудится советское студенчество» [2]. Выступление Л. И. Брежнева было неожиданностью, с этого времени студенты стали заявлять о своих интересах и потребностях. Данная традиция сохранилась и в XXI веке, она проявляется в организациях встреч студентов и руководства ВУЗа, а также организации взаимодействия на региональном и федеральных уровнях. Например, встреча студентов с В.В. Путиным в рамках дня российского студенчества [1].

С другой стороны усиливался контроль за каждым студентом, в отдельности за успеваемостью, самостоятельной работой студентов и посещением занятий.

С 1971 года был осуществлен переход на 5-летний срок обучения. Для повышения квалификации организовывались спецкурсы и спецсеминары, а в преподавании предметов внедрялись новые технологии (ТСО) – учебные диафильмы, документальное кино, магнитные ленты [7]. Составлялись структурно-логические схемы подготовки специалистов. Данные схемы составлялись для оптимизации учебного процесса и улучшения качества преподавания. СЛС согласовались со смежными темами других дисциплин, по курсу Советской истории с кафедрами истории КПСС, научного коммунизма, всеобщей истории. СЛС позволяло дозировать учебный материал и давало возможность студентам заниматься по проблеме вне аудитории, т.е. составлялись темы, которые студенты изучали самостоятельно.

Студенты принимали активное участие в НОУ, культурно-массовой работе, общеинститутских конкурсах, художественной самодеятельности. Издавались факультетские газеты «Оптимист» и «Истфилия». Был создан студенческий стройотряд «Оптимист». Студенты факультета принимали участие в спортивных соревнованиях внутривузовских, межвузовских, а в феврале-марте 1972 года в г. Горьком проводились финальные соревнования I зимних Всероссийских студенческих игр, включая в себя соревнования по:

1. прыжкам на лыжах с трамплина (количество участников – 126 человек)
2. лыжное двоеборье – 114 человек
3. лыжные гонки – 366 человек
4. конькобежный спорт – 296 человек» [3].

В 1973 году на факультете проходили встречи с участниками Великой Отечественной войны Героем Советского Союза полковником в отставке Радаевым А.М., полковником Советской армии Виноградовым В.Д., героем Советского союза Бринским А.П.

С другой стороны была организована УВК – учебно-воспитательная комиссия. Задачей УВК являлась организация учебного труда студентов и контроль за тем, как студенты готовится к занятиям. УВК тесто сотрудничала с ректоратом и кафедрами ВУЗа.

В 1976 году студентов в обязательном порядке заставили подписаться на газеты «Ленинская смена», «Комсомольская жизнь», «Молодой коммунист».

На факультете проводились периодические проверки: как прошла подписка на газеты, как проходили ленинские уроки, как велись лекции преподавателей. Однако психологический климат в студенческой среде, отношения между многими преподавателями и студентами несмотря на вышеуказанные авторитарные особенности образовательного процесса часто выстраивались теплые, доверительные. В качестве примера можно привести личность знаменитого нижегородского педагога, историка, общественного деятеля Кирьянова И.А. Игорь Александрович понимал потребности студентов и шел им навстречу. Периодически проводились беседы со студентами о быте и нуждах в общежитии, о соблюдении правил общежития, оттягивались сроки практики до сдачи задолженностей по сессии. Лично беседовал со студентами по различным вопросам воспитательного характера.

В 1977 году Кирьянов совместно с Терентьевой Г.П. (преподавателем ГГПИ) составил брошюру «Как писать курсовую работу (Методические рекомендации)» в помощь студентам, включая общие положения о курсовой работе; требования, предъявляемые к курсовой студенческой работе; рекомендации пишущим курсовые работы; правила оформления курсовой работы. Данная брошюра значительно облегчала работу студентов, начинающих свою самостоятельную научно-исследовательскую деятельность. Студент знал, какие требования перед ним ставились и как необходимо правильно выполнять последовательность действий.

За период, когда Игорь Александрович занимал пост декана историко-филологического факультета, он всегда понимал студентов и помогал им в трудные минуты. Из института отчисляли редко, но за время работы Кирьянова в институте произошел инцидент. В частности, из воспоминаний к.и.н., бывшего завкафедрой истории России НГПУ Костерева В.Н. известен случай, когда студенты историки играли на деньги в футбол со студентами другого ВУЗа. Об

этом стало известно ректорату. Их хотели отчислить, но Игорь Александрович, как декан, встал на защиту своих студентов, и их оставили в институте.

Таким образом, основываясь на воспоминаниях современников и данных архивов, можно утверждать, что советская организационная культура как феномен в жизни студентов ГГПИ имеет как положительные, так и отрицательные черты, которые необходимо учитывать при развитии современных ОО. Среди хорошего стоит отметить теплые взаимоотношения преподавателей и студентов, из плохого – избыточная нормативность и идеологизированность воспитательного, образовательного и научного процессов.

Литература

1. Встреча с учащимися вузов по случаю Дня российского студенчества [электронный ресурс] URL: http://www.kremlin.ru/events/president/news/64922 (дата обращения: 20.09.2021).
2. ГОПАНО Ф. 3560. Оп.2 Д.42 Л.25
3. ГОПАНО.Ф. 3642 Оп.4 Д.28 Л.16
4. ГУЦАНО. Ф. 2734 Оп. 9 Д. 723 Л. 14-15.
5. ГУЦАНО. Ф. 2734 Оп. 9 Д. 891 Л. 3
6. ГУЦАНО. Ф. 2734 Оп. 9 Д. 891 Л. 9
7. ГУЦАНО. Ф. 2734 Оп. 9 Д. 901 Л. 18.
8. Челомбитко А.Н. Система управления внедрением бережливых технологий в российских вузах // Вопросы управления. 2021. №2 (69). [электронный ресурс] URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-upravleniya-vnedreniem-berezhlivyh-tehnologiy-v-rossiyskih-vuzah (дата обращения: 20.09.2021).

ВОПРОСЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В РАБОТАХ Г. МЮНСТЕРБЕРГА

Н.Ю. Стоюхина

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

Автор предлагает взглянуть на историю разработки вопросов психологии труда в работах американского психолога немецкого происхождения и одного из основателей прикладной психологии Гуго Мюнстерберга. В статье называются работы Мюнстерберга по прикладной психологии, написанные в разное время, и высоко оцененные российскими и советскими психологами и психотехниками. Отмечена особая значимость его статей и книг для психологии труда.

Ключевые слова: история психологии, прикладная психология, психотехника, психология труда, Гуго Мюнстерберг, нотовцы.

QUESTIONS OF LABOR PSYCHOLOGY IN THE WORKS OF G. MUNSTERBERG

N.Yu. Stoyukhina
National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

The author looked at the history of the development of labor psychology issues in the works of an American psychologist of German origin and one of the founders of applied psychology Hugo Munsterberg. The article goes over Munsterberg's works on applied psychology, written at different times, and highly appreciated by Russian and Soviet psychologists and psychotechnics. The special significance of his articles and books for labor psychology is noted.

Keywords: history of psychology, applied psychology, psychotechnics, psychology of labor, Hugo Munsterberg, scientific organization of labor

В 1922 г. на русском языке вышла книга «Основы психотехники» американского психолога немецкого происхождения Гуго Мюнстерберга (Münsterberg Hugo, 1863-1916), ставшая значимым событием в российской психологии. Ее перевели ученики российского философа и психолога Г.И. Челпанова (1862–1936) Борис Николаевич Северный (1888-1938) и Владимир Михайлович Экземплярский (1889–1957).

Работы Мюнстерберга знали в России с тех пор, как только он стал из публиковать, их быстро переводили на русский язык и откликались на них множеством рецензий. Например, на книгу *Ueber Aufgaben und methoden der Psychologie* (1891) психолог П.П. Соколов написал отзыв в 1893 г. «К вопросу о задачах и методах психологии»; «Основы психологии» (*Grundzuge der Psychologie*, 1900) цитировал молодой профессор кафедры психологии и педагогики 1-ого Педагогического института им. А.И. Герцена В.С. Иоф в статье «Психология и трудовая школа» (1919); вышедшая в 1909 г. книга Мюнстерберга «Психология и учитель» (в России была издана в 1910 г.) получила широкое признание российских педагогов и психологов, что мы видим, например, в работах А.П. Болтунова «К вопросу об отношении между психологией и культурой» (1905), А.П. Дьяконова «К характеристике новой педагогики» (1916), В.М. Экземплярского «Специальные применения психологии» (1917) и др.

Начало XX в. ознаменовало возросший интерес к прикладной психологии, так называемой психотехнике, т.е. приложении психологии «для практических целей культуры», как объяснял название сам Г. Мюнстерберг. Его научная деятельность, связанная с разработкой вопросов психотехники, связана с публика-

цией статьи «Психология и рынок» *(Psychology and Market,* 1909), в которой отмечен эффективный междисциплинарный подход и начало формирования отраслей психологии [1]. В статье указывались те сферы производства, где психология могла оказаться полезной: профессионально-техническая подготовка, реклама, управление персоналом и т.д. В работе «Психология и экономическая жизнь» (*Psychologie und Wirtschaftsleben,* 1912) Мюнстерберг разделил экономические задачи на 1) задачи, для которых имеют значение психические особенности личности; 2) задачи, которые связаны с совершением психической работы; и 3) задачи, в которых основное – психическое действие, а именно психическое воздействие на личность (1). Важными были мысли Г. Мюнстерберга о необходимости создания специальных научных институтов и научных лабораторий, лабораторий на крупных предприятиях, изучающих вопросы промышленной психотехники, где хозяйственная психология разрабатывалась бы на пользу национальной хозяйственной культуре в крупных масштабах, с помощью всех вспомогательных средств экспериментального исследования, эти-то идеи американского ученого вдохновили Г.И. Челпанова [2] – после поездки в Америку он высоко оценил работы Г. Мюнстерберга по «хозяйственной психологии», как сам Челпанов назвал новую прикладную область психологии [3, 4] и приступил к созданию Психологического института. Психолог П.О. Эфрусси также отмечала передовые позиции американской науки, в отличие от европейской – родины экспериментальной психологии [5].

Российские психологи почтили память Г. Мюнстерберга, напечатав в конце 1917 г. в психолого-педагогическом журнале «Психология и дети» некролог: «скончался профессор Гарвардского университета Мюнстерберг, автор большого труда *Grundzüge der Psychotechnik*, один из вдохновителей современной психологии. Он производил на американских заводах, на основании экспериментальных психологических данных, подразделение рабочих по специальностям. В России пользуется известностью его книжка “Психология и учитель”. Будучи сторонником приложения психологии к педагогике, он в то же время предостерегал от чрезмерных увлечений и преувеличенных надежд».

После его кончины интерес к работам Мюнстерберга вспыхнул в Советском Союзе с новой силой. Во-первых, в первой половине 1920-х гг. советские нотовцы и психотехники по-прежнему высоко оценивали вклад ученого в развитие прикладной психотехники, что видно из упоминаний работ Мюнстерберга в статьях нотовцев С.Г. Рысса и Г. Торбека, психолога Л.С. Выготского, профессора Пермского университета А.И. Сырцова, психотехников Д.И. Рейтныбарга, С.Г. Геллерштейна, И.Г. Вайсмана и пр.

Во-вторых, психологические черты американца-рабочего, описанные Мюнстербергом, легли в основу идеального образа работника нового типа в тех же 1920-х гг. Следует вспомнить, что в 1906 г. в двухтомнике «Американцы» он, сравнительно недавно живущий в Соединенных Штатах Америки университетский преподаватель немецкого происхождения, «поставил целью рассеять предубеждения, существующие у его соотечественников по отношению к Америке и ее жителям» [6, с. VII]. Переводчик этой книги на русский язык А.А. Громбах отмечал: «Мюнстерберг – психолог, занимает в своей науке одно из первых мест наряду с такими величинами, как Вундт, Геффдинг, Джемс, и это обстоятельство придало его книге ее главные достоинства. В качестве человека, привыкшего к философскому мышлению, он обладает широким кругозором, он свободен от предвзятых мнений и выше предрассудков, национальных, партийных и иных. Указывая на некоторые отрицательные стороны в характере американцев, он делает это без всякой нетерпимости, а вполне объективно, как и своих соотечественников высмеивает беспощадно в том, что заслуживает осмеяния. <...> Главное же, в своих объяснениях он всюду исходить от одного и того же отправного пункта, – от конкретного живого человека, желающего и страдающего, не только создаваемого жизнью, но и создающего ее. В качестве психолога Мюнстерберг всегда видит перед собою человеческую личность <...> Благодаря этому его книга является социологическим этюдом лучшего типа» [Там же. С. X] и «знакомит нас детально с жизнью чужой страны и невольно вызывает на сопоставления с нашей, так близко знакомой нам действительностью» [Там же].

Целую главу Г. Мюнстерберг посвятил «духу самодеятельности», присущему американцам. Ему казалось, что «экономическая жизнь означает для американца создание таких реальных величин, которые сами по себе имеют ценность. Эта жизнь для него не средство, ведущее к известной цели, а сама – цель» [Там же, с. 296], причем «создание экономических ценностей само является культурною работой в высшем смысле, работою, которая ценна независимо от того, приносит ли она пользу создающему или нет, что усиливать и развивать жизнь национального экономического организма есть дело великое само по себе» [Там же, с. 297].

Среди множества безусловно положительных черт автор выделяет черты американца-работника, труженика: умелое распределение времени – так, чтобы много успеть, американцы порой напоминают «аппарат, который достигает максимальной продуктивности при минимальном трении благодаря величайшей точности в работе всех его частей» [Там же, с. 304]; свободный экономиче-

ский размах, которому претит всякая мелочность; экономическое доверие, чувство чести; оптимизм в решении задач, привычка полагаться на свои силы; безусловную потребность в свободной конкуренции. Это важные качества человека, необходимые для становления профессионала в любой профессии, в начале 1920-х гг. послужили для основателей научной организации труда в СССР прообразом «нового» труженика, «нового» человека [7, 8].

В-третьих, Г. Мюнстербергом были заложены основы психологии труда, или индустриальной психологии. В 1912 г. вышла книга «Психология и экономическая жизнь, а в 1913 г. – «Основы психотехники», совершенно перевернувшие мировую психологию и заявившие новые задачи психологии.

Как пишет О.Г. Носкова, программа практических задач для психологии в сфере экономический, или хозяйственной жизни, представляла вопросы, которые выражались в конкретных трудовых задачах:

профессиональный отбор персонала в интересах работодателя средствами психологии и психологическом консультировании при выборе профессии в интересах клиента [9, с. 23];

рационализация трудовых движений, рабочих инструментов, снижение производительного утомления, преодоление состояния монотонии, профилактика несчастных случаев, аварий и катастроф, рационализация профессиональной подготовки [Там же];

продажа продукции, т.е. воздействие на клиентов и покупателей, на персонал [Там же].

Книга «Основы психотехники» имела четыре части, связанные друг с другом, с одной стороны, и с другой, – совершенно самостоятельные. Перевод на русский в 1922 г. удивительно совпал с зарождающемся в Советском Союзе интересе к научной организации труда, к психотехнике (психологии труда). Часть, где Мюнстерберг писал об отношении психологии и промышленного труда, третья, называется «Хозяйство» [10]. Автор включил эту часть раздел «Приспособление индустриальной технике», где рассказывал о «внешних технических условиях, о возможных усовершенствованиях в работе», т.е. об эргономике; раздел «Индустриальная производительность» отчасти связан с психофизикой, т.к. здесь речь идет об экономии движений, утомлении, монотонии, отдыхе, воздействии на организм возбуждающих средств; в разделе «Индивидуальная пригодность» рассматривались вопросы профессиональной пригодности к работе.

Несмотря на частые упоминания работ Г. Мюнстерберга в современных психологических работах, по-настоящему, целиком, объемно, его наследие не

прочитано. Скорее, мы декларируем важность и значимость его вклада в психологию, а оценить, внимательно прочитав написанное им, нам еще предстоит.

Литература

1. Мазилов В.А., Стоюхина Н.Ю. Парадигма воздействия в работах Гуго Мюнстерберга // Ярославский педагогический вестник. 2014. № 3. Т. 2. С. 179-190.
2. Стоюхина Н.Ю. Георгий Иванович Челпанов и психология труда // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2021. Т. 6. № 1. С. 162-183. DOI:10.38098/ipran.opwp.2021.18.1.008.
3. Челпанов Г.И. О прикладной психологии в Германии и Америке // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2021. Т. 6. № 1. С. 184-216. DOI:10.38098/ipran.opwp.2021.18.1.009.
4. Челпанов Г.И. Психология труда // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2021. Т. 6. № 1. С. 217-221. DOI: 10.38098/ipran.opwp.2021.18.1.010
5. Эфрусси П.О. Судьбы новейшей психологии // Русская мысль. 1914. № 6. С. 24-30.
6. Мюнстерберг Г. Американцы. В 2-х тт. Т.1. Политическая и экономическая жизнь. Пер. с немецкого А.А. Громбаха. М., 1906.
7. Стоюхина Н.Ю., Мазилов В.А., Махалин А.И. «Большой психолог и методолог психологии»: к 100-летию со дня смерти Гуго Мюнстерберга // Ярославский педагогический вестник. 2017. № 2. С. 194-204.
8. Стоюхина Н.Ю. Психология воздействия в советской психотехнике: 1920-1930-е гг.: монография. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2016.
9. Носкова О.Г. История психология труда в России (1917-1957): учебное пособие /Под ред. Е.А. Климова. М.: Изд-во МГУ, 1997.
10. Мюнстерберг Г. Основы психотехники. Вторая специальная часть. М.: Русский книжник, 1924.

ТЕСТОВЫЙ МЕТОД В ПРОФОТБОРЕ В СОВЕТСКОЙ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА 1920–30-Х ГГ.

Н.Ю., Стоюхина Д.А. Мамонов

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

Осуществлена попытка взглянуть на значимую для истории советской психологии ее сторону – тестологию. Эта отрасль психологии, зародившаяся в начале XX в., в Советском Союзе имела драматическую историю. В начале 1920-х гг. метод тестов был необыкновенно востребован, в первую очередь, у педологов и психотехников, что способствовало большому интересу к методу и его развитию.

Ключевые слова: история психологии, советская психотехника, психология труда, метод тестов, психические свойства и функции, профессиональный отбор.

TEST METHOD IN PROFESSIONAL SELECTION IN THE SOVIET PSYCHOLOGY OF LABOR OF THE 1920S-30S.

N.Yu. Stoyukhina, D.A. Mamonov

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

An attempt is made to look at its side, which is significant for the history of Soviet psychology – testology. This branch of psychology, which originated in the early twentieth century, had a dramatic history in the Soviet Union. In the early 1920s, the test method was extremely in demand, first of all, among pedologists and psychotechnics, which contributed to a great interest in the method and its development.

Keywords: history of psychology, Soviet psychotechnics, labor psychology, test method, psychological properties and functions, professional selection.

С самого начала становления психологии ее методологическая основа вызывала частые споры и расхождения. Начиная с Вильгельма Вундта (Wilhelm Wundt, 1832–1920), одного из праотцов экспериментальной психологии, метод интроспекции в некоторых теориях и исследованиях стал вытеснять метод наблюдения. Позднее создавались концепции, которые совмещали эти два основных метода, однако наравне с ними появляется новый метод – метод тестов. Уже в 1845 г. было проведено одно из первых тестирований детей в Бостоне Горацием и Манном, однако первое систематическое тестовое исследование, проведенное Райсом в педагогических целях, приходится лишь на 1897 г. [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 66–67]. Основоположником тестологии является английский исследователь Френсис Гальтон (Francis Galton,

1822-1911). Именно он ввел понятие «тест», которое с тех практически не изменило свое содержание и означает испытание чего-либо или кого-либо.

Примерно в начале XX в. тестов стало настолько много, что потребовалась хотя бы простейшая их систематизация. Появились тесты памяти, интеллекта, внимания, мышления, детские и взрослые тесты, тесты одаренности и умственных способностей и т.д. Немного позднее из тестологии выделились дисциплины, в которых психологи специализировались на изучение каких-то групп людей, объединенных по определенному параметру, например, педология, изучавшая психическое развитие детей.

Одной из важных факторов развития тестологии является взаимодействие ее с психотехникой – наукой, изучающей применение психологических методов для решения практических вопросов психологии труда. Возникновению психотехники очень поспособствовали исследования и результаты экспериментов американского инженера Фредерика Тейлора (Frederick Winslow Taylor, 1856–1915). Его изучение производства и оптимизация производства были весьма значимыми; хотя сам Ф. Тейлор не был психологом, он обращал внимание не только на инструментальную и аппаратурную основу производственного процесса, но и на необходимые качества каждого из рабочих и выделяя их, составлял примерную психограмму.

Принято считать психолога и философа американского происхождения Гуго Мюнстенберга (Hugo Munsterberg, 1863–1916) отцом психотехники [2, 3]. Первоначально психотехникой называлась любая отрасль практической психологии, и Вильям Льюис Штерн (William Lewis Stern) (1871-1938), предложивший само название «психотехника», писал, что ее предмет изучения – практическое влияние человека на человека [1, с. 129]. Позднее психотехника стала относительно самостоятельным разделом психологии, включающая в себя психотехнический профотбор, профессиональную консультацию и профессиональную ориентацию.

Взяв на вооружение некоторые методы Ф. Тейлора, Г. Мюнстерберг делал больший упор на психологическую сторону изучения деятельности рабочих: на качествах, способностях, склонностях рабочих, их общей пригодности на определенную деятельность. Возможно, он первым обратил внимание на использование тестов в психотехнике, отметив, что в педагогике и в медицине (обследование «дефективных» детей) они уже заняли свое место: «для удовлетворения более широкой потребности, вытекающей из проблем профессиональной деятельности, совершенно недостает даже и подготовительной работы. При этом вполне ясно, что на чисто внешнее механическое перенесение традиционных

педагогических тестов нельзя было бы возлагать большие надежды. Мы должны прежде всего подвергнуть тщательному анализу различные профессии и соответствующие им психические деятельности для того, чтобы иметь возможность должным образом приспособлять тесты к тем или иным ситуациям. Даже наиболее сложная ситуация может быть передана в простейшей форме. Необходимым является лишь то условие, чтобы действительно характерный психический элемент был присущ так жизненной ситуации, так и лабораторному опыту. <...> Наиболее важным требованием, которое различнейшие промышленные и торговые предприятия предъявляют к известным группам своих служащих, является умение быстро и правильно оценивать какую-нибудь сложную ситуацию. <...> В интересах промышленности, торговли и многих других положение практической жизни следует изучить индивидуальные различия в этом направлении» [4, с. 93]. Мюнстерберг предложил исследовать «индивидуальные дарования, склонности и способности применительно ко всем самым разнообразным профессиям. Наиболее существенно при этом постоянно иметь в виду основной смысл всех исследований посредством тестов, а именно – что во всех случаях этого рода дело идет об определении некоторого подлежащего изолированному рассмотрению признака, путем испытания его в наиболее элементарных формах, при искусственно созданных условиях» [Там же, с. 96]. Таким образом он определил использование психотехнических тестов при профотборе.

В русле позиции, высказанной Г. Мюнстербергом, писали другие иностранные психотехники, чьи книги были очень популярными в СССР. Так, немецкий психотехник Эрих Штерн в продолжение писал: «испытанию пригодности поставлены две совершенно различные задачи. Во-первых, дело может итти о решении вопроса, к какой профессии человек наиболее пригоден, а во-вторых, можно спросить, имеет ли известные подходящие к данной деятельности способности желающий ею заняться человек. Таким образом, в первом случае нам дан человек, и мы должны выбрать для него профессию, во втором – нам дана профессия, и мы должны найти для нее человека, так как, конечно, всегда придется испытывать нескольких желающих и выбирать наиболее пригодных» [5, с. 42]. Он же утверждал, что «метод испытания зависит от испытываемой профессии» [Там же, с. 44], выделив три группы профессий: «низшие» – «для которых решающими являются известные виды внимания и реакции» [Там же, с. 43]; средние – где испытания гораздо сложнее, потому что прибавляются и другие функции; высшие – где требуется «определить способность соображения, которая требуется в практической деятельности высших академических и ком-

мерческих профессий» [Там же, с. 47]. Специалист по психотехнике из Германии Эдмунд Лизинский (Edmund Lysinski, 1889-1982) рекомендовал для выяснения профессиональных требований использовать опросные листы с перечислением всех необходимых для данной профессии способностей, где подробные ответы даются специалистами в области соответствующей профессии; наиболее известным подобным опросником был «Вопросный лист для психологической характеристики ремесленных и фабрично-заводских занятий» Отто Липпмана (Otto Lipmann, 1880-1933) [6, с. 68]. Другой метод исследования профессиональных способностей человека заключался в разделении профессиональной деятельности на простейшие акты, в соответствии с которыми выяснялись отдельные способности испытуемого – так называемый метод анализа способностей [Там же, с. 70].

Известная в Советском Союзе профессор философии, крупнейший специалист по вопросам психотехники Франциска Баумгартен (Franziska Baumgarten-Tramer, 1883-1970) свела отбор наиболее годных к какому-нибудь труду рабочих всего к двум задачам: 1. определение душевных качеств, необходимых для выполнения работ, относящихся к той или иной профессии; 2. выяснение душевных качеств, необходимых для данной профессии, у данного испытуемого [7, с. 11]. И если для решения первой задачи можно использовать опросные листы типа листа Липпмана, то вторая задача – отбор наиболее годных к профессиональному труду людей, требовала использования тестов. Баумгартен пояснила: «тест – это испытание, имеющее целью выяснить самым простым образом, в любом месте и в самое короткое время, обладает ли данная личность известным душевным качеством» [Там же, с. 15].

Она предложила классификацию профотборочных тестов, потому что, как она считала, тестов, служащих для исследования различных способностей человека, в настоящее время существует несколько тысяч. Некоторые из них взяты из экспериментальной психологии, другие – приспособлены для профотбора. Есть тесты «немые», когда нужно только отметить что-то карандашом на бланке, и словесные, когда субъект должен дать словесный ответ. Есть тесты, проведенные с помощью более или менее сложных аппаратов; их преимущество в том, что можно произвести одновременно испытание и оценку его в одинаковых для всех условиях, к тому же испытание можно повторить в тех же условиях. Баумгартен казалось, что подобное испытание исключает влияние личности испытателя и они обходятся дешевле, чем испытания тестами, требующими много письменных материалов. Тесты бывают единичные, когда нужно исследовать только одну способность, или же бывают целая батарея тестов, с

помощью которой исследуется психика человека для практической цели; можно составить множество сочетаний тестов.

Отечественные психотехники поняли важность использования тестового исследования качеств работников или кандидатов на рабочее место, т.к. оно не требует большого труда, не требует много времени, дает возможность диагноза и прогноза, дает объективный критерий при необходимости выбрать между несколькими кандидатами.

Российский психолог, педолог и психотехник Серафим Михайлович Василейский (1888-1961) в своей книге, предназначенной для начинающих психотехников и имевшей большое распространение в профессиональной среде, посвятил описанию тестовой методики значительное место, объясняя ее суть, классифицируя виды, описывая особенности [8], эта книга напоминала, скорее, учебное пособие.

Таким же важным источником для нужд профотбора стало «Руководство по психотехническому профессиональному подбору» под редакцией И.Н. Шпильрейна [9], где он поднял методолого-методические вопросы тестовой методики. Например, свойства «показательного» (т.е. правильного) теста включают, по его мнению:

а) вариативность признака, устанавливаемого тестом;

б) устойчивость исследуемых различий, т.е. тест должен быть константен;

б) малая внутри индивидуальная вариативность и большая межиндивидуальная вариативность теста;

г) простота теста, чтобы он может быть применен для одновременного обследования больших коллективов;

д) легкость и точность учета математической обработки результатов теста и «без всякого привнесения моментов субъективной оценки» [Там же, с. 95];

е) прозрачность инструкции [Там же, с. 96].

Можно сказать, что огромное внимание к тестам для профотбора у советских психотехников началось с 1929–1930 гг., что обусловлено поисками методологического обоснования тестового метода, в частности, выходом трех сборников «Тесты. Теория и практика» в 1928–129 гг., а также созданием и работой Московского тестологического общества.

Однако у метода тестов было много противников, одним из которых был, например, психотехник Г.Я. Смышляев, критически замечавший, что метод целиком построен на учете разности состояния теста до и после его выполнения. «Исследуемые при этом психические процессы нам остаются неизвестными, но они вызывают определенные мускульные движения, результат которых должен

свидетельствовать о развитии психической функции. Если мы сделаем допущение, что реакция человека и их результат зависит только от измеряемой при этом способности, наш эксперимент активирует только ее, влияние остальных факторов можно приписать случайности, мы и тогда не познаем природы психической деятельности. Метод тестов воспитывает механистическое убеждение в том, что продукт эксперимента есть отражение психической деятельности, а то и другое есть продукт мозга. Результат эксперимента есть продукт психической функции, как одного из свойств мозговой материи. Суждение о психической функции по ее продукту, даже в процессе его выработки, получить нет возможности, кроме сведений о влиянии ее на поведение человека при эксперименте (т.е. тестировании – *прим. авторов*). Невозможность рассмотрения непосредственно самой функции в ее процессе, есть самое существенное препятствие для ее познания» [10, с. 41].

Тем не менее, психотехники, работавшие в самых разных организациях, принадлежащих к разнообразным ведомствам, развивали метод тестов, адаптируя уже имеющиеся иностранные методики, составляя самые многообразные их перечни для исследования психических свойств.

Активно начавшаяся тестологическая работа была прервана постановлением ЦК ВКП(б) «О педологических извращениях в системе Наркомпросов» 4 июля 1936 г. Хотя о профессиональном отборе ничего не говорилось, было понятно, что оно ставит запрет на использование тестовой методики. 11 сентября 1936 г. вышел Приказ «О ликвидации в школах профконсультации и профотбора», где нарком просвещения А.С. Бубнов предписал «немедленно и решительно прекратить так называемые профконсультации профотбор учащихся так называемыми консультантами, прибегающими в своей работе к методам (анкеты, тесты) совершенно недопустимым, граничащим с шарлатанством» [11, с. 358]. На этом все исследования в Советском Союзе с применением метода теста на долгие годы была отложена. Отечественные ученые внесли огромный вклад в развитие тестовых методов и за короткий промежуток времени 1920-30-х гг. смогли обогатить эту область психотехники.

Литература

1. Кадневский В.М. История тестов. М.: Народное образование, 2004.

2. Мазилов В.А., Стоюхина Н.Ю. Парадигма воздействия в работах Гуго Мюнстерберга // Ярославский педагогический вестник. 2014. № 3. Т. 2. С. 179–190.

3. Стоюхина Н.Ю., Мазилов В.А., Махалин А.И. «Большой психолог и методолог психологии»: к 100-летию со дня смерти Гуго Мюнстерберга // Ярославский педагогический вестник. 2017. № 2. С. 194-204.

4. Мюнстерберг Г. Основы психотехники. Первая общая часть. Под ред. и с предисл. Б.Н. Северного и В.М. Экземплярского. М.: Русский книжник, 1922.

5. Штерн Э. Прикладная психология. Методы и результаты. М.: Красная Новь, 1924.

6. Баумгартен Ф. Психотехника. Исследования пригодности к профессиональному труду. М.: Гостехиздат, 1926.

7. Лизинский Э. Психология труда. Л.: Госиздат, 1926.

8. Василейский С.М. Введение в теорию и технику психологических, педологических и психотехнических исследований. Минск, 1927.

9. Руководство по психотехническому профессиональному подбору. Под ред. проф. И.Н. Шпильрейна. М.: Госиздат, 1929.

10. Смышляев Г.Я. Пути психотехники в СССР. Баку, 1930.

11. Стоюхина Н.Ю. Психология воздействия в советской психотехнике: 1920-1930-е гг.: монография. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2016.

СЕКЦИЯ 2

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УКЛАДА

РИСКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОДБОРА «НУЖНОГО СПЕЦИАЛИСТА»[1]

А.А. Алдашева, Н.Г. Мельникова
Институт психологии РАН, Москва, Россия
Института горной физиологии и медицины Национальной академии наук Кыргызской Республики, г. Бишкек, Кыргыская Республика

Обсуждены риски в практике отбора экспертами «нужного специалиста» с позиций компетентностного подхода в интервью с кандидатами. Показана значимость учета развития ПВК претендентов, их рабочей мотивации и культуры в связи с деятельностью в vuca-среде.
Ключевые слова: экспертиза, «нужный специалист», компетентность, риск оценки

RISKS OF PROFESSIONAL RECRUITMENT OF «NECESSARY SPECIALIST»

A.A. Aldasheva, N.G. Melnikova
Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia
Institute of Altitude Physiology and Medicine of National Academy of Science of the Kyrgyz Republic, Bishkek, Kyrgyz Republic

There are presented the results of expert's risks in recruitment of candidates and interview with them on the basis of competence approach to "necessary specialist". Significance of consideration development of PIQ (professionally important qualities), work motivation and culture in connection with vuca-world, was shown.
Keywords: examination, "necessary specialist", competence, risk of appraisal

Работа в банковской сфере, в том числе в надзорном блоке, протекает в условиях динамичных изменений, касающихся разных сторон деятельности (условий, обстоятельств, инструментария, способов действий, приоритетов исполнителей), воплощающихся в требованиях VUCA-среды к специалисту. Такие условия требуют внимания экспертов к мотивации, способностям, образу

[1] ГЗ № 0138-2021-0010-«Регуляция профессионального взаимодействия в условиях организационных и технологических вызовов»

работы и рабочей культуре, которые являются основаниями эффективной работы специалиста [1]. Примечательно, что не только в процедуре подбора кандидатов, но и при более строгом методе отбора, как отмечают специалисты, не всегда в полной мере учитываются компоненты мотивации к искомой деятельности, на фоне приоритетной роли способностей [2].

Применение компетентностного подхода в подборе претендентов позволяет комплексно рассматривать ответ индивидуальности при решении профессиональных задач, обобщая технологические компоненты в труде, представляющие накопленный опыт, знания и навыки, умения человека. Наряду с технологической составляющей, дающей представление о «вооруженности» кандидата разнообразными профессиональными компетенциями, раскрываются и надпрофессиональные характеристики компетентности – композиция ценностно-значимых ожиданий человека, его интересов, морально-нравственное отношение к труду [3], широкий спектр которых проясняется в интервью.

Процессуально-результативная и информативная сущность интервью, помогая самораскрытию претендента [4], позволяет эксперту обратиться к их личному, профессиональному опыту, стратегиям решения проблемных ситуаций [5]. Составить представление о субъектно-личностном соответствии кандидата, как «нужном специалисте» и оценить его ресурсы, концептуальную позицию в деятельности является непростой задачей [6], в связи с многомерностью характеристик личности, интереса и мотивации, систем ценностей и тактических линий поведения [7]. Вместе с тем системное рассмотрение данных свойств является условием надлежащего «предварительного контроля качества человеческих ресурсов в организации» [8 – С. 170]. В целом, интервью способствует раскрытию «целостных психологических образований», которые помогают человеку интегрироваться в новую для него организационную среду [9].

Приведенные соображения позволяют предполагать, что и сама деятельность экспертов, принимающих решения относительно соответствия кандидатов вакансиям, осуществляется в vuca-среде. Динамичность интервью предполагает: изменчивость тактических действий претендентов (v), разнообразие подходов к оценке информации и принятию решения относительно предоставляемой информации (u), в широком диапазоне соотношений поведенческих ответов (c), постоянный выбор из альтернатив (a), не всегда совпадающий с результатами предварительного тестирования. Таким образом, ситуация интервью, как взаимодействие эксперта и кандидата, в которой каждая из сторон ориентирована на собственные цели, по форме может проявляться как сотрудничество, однако по сути является конкуренцией. Эта неопределенность и

сложность задач интервью содержит в себе непреднамеренные риски, связанные с недоучетом [10] экспертом каких-либо сторон в оценке кандидатов.

Приведенные аргументы делают актуальной, с теоретической и практической сторон, проблему возможных несовпадений концептуальных представлений у различных экспертов о «нужном специалисте» в ситуации интервью. Экспертами выступили: приглашенный психолог (психолог – ЭП) и эксперты организации, в чьи подразделения набирался персонал (конкурсная комиссия – КК).

Цель. Показать риски в практике экспертов как субъектов, действующих в VUCA-среде, в ситуации интервью при подборе «нужных специалистов».

Гипотеза. Несовпадение представлений о «нужном специалисте» связано с целями оценки кандидатов экспертами.

Метод. В исследовании применен иерархический кластерный анализ (пакет программ SPSS -16), для интерпретации конфигурации ключевых высказываний в интервью по категориям о мотивах выбора деятельности (n = 353), представлениях кандидатов о ПВК (n = 485), своих профессиональных преимуществах (n = 318) и профессиональных планах (n = 193) в предстоящем труде (всего ответов n = 1349). Ключевые характеристики интервью даны в таблице.

Методы исследования: Кеттелла 16PF (форма С); тест Розенцвейга (Тарабрина Н.В., 1994); УСК (Бажин и др., 1984); опросник ССПМ (Моросанова, 2004); тест Дж. Кагана (ИМАТОН, 2011), методика SSS (Кононова, 2000); методика «Hand-test» (Курбатова, Муляр, 1995).

В обобщении по критериям оценки «нужного специалиста» результаты интервью сопоставлялись с особенностями личностных ресурсов, мотивационной сферой, интересами, как ключевыми характеристиками в определении поведения при оценке профессиональной пригодности [11; 12; 13].

В статье разбираются решения по группе кандидатов, в отношении которой мнение эксперта-психолога (ЭП) и решение конкурсной комиссии (КК) не совпали (Табл.1).

Таблица 1

Индивидуально-психологические свойства
и данные интервью (комментарий в тексте)

Критерии анализа интервью и тестов	Группа «Не рекомендованы» (ЭП) и «Приняты» (КК)
1. Мотивационно-ценностное и личностное соответствие	Интерес к профессии. Разнообразие компетенций как максимизация личных шансов саморазвития.

2. Направленность личности	Решение индивидуальных задач: «диссертационное исследование», «развитие мастерства», «рост в должности», «собственное дело» и др. По мнению кандидатов их выгодно может представлять эффективность контроля деятельности и поведения.
3. Способы действий	1. Не избегают противоречий при взаимодействии («Q3» (16 PF) и (показатели теста Розенцвейга), при r = -0,81; p = 0,01; «F» 16 PF и «TAS» (SSS), r = 0,81; p = 0,01. 2. Отличаются смелостью и энергичностью действий, не испытывая потребности в поддержке – «С» (16 PF) и «Ид» (УСК), r = -0,81; p = 0,01; – «Q2» (16 PF) и «F» (16 PF) r = -0,77, p = 0,01. 3.Отличает неточность действий – количество ошибок (Каган) и «path» («Hand-test»), r = 0,92, при p = 0,01. Результат труда для специалистов предстает как успешность его профессионального и социального продвижения в организации. Ориентация «на себя».
4.Согласование требований, и человека, и деятельности. Преимущества кандидатов.	1. Привлекательность работы, результатом которой является закрепление личного успеха. 2.Индивидуальные характеристики: возраст и конкурентность.

Результаты исследования смысловых оснований деятельности для группы «Не рекомендован – Принят» показали, что ведущими для респондентов являются «внешние» мотиваторы в выборе профессии, а именно, получение «сертификатов», «освоение информационных технологий» и желание стать членом «социально значимого коллектива»».

Важными ориентирами активности кандидатов в группе выступают такие свойства личности, как социальная компетентность и нацеленность на результат. Кандидаты выделяют именно социальную компетентность, которая, по их мнению, приобретает ключевую роль в достижении нужных результатов. Иные компетенции, по их мнению, среди которых «поддержание позитивного климата организации», «устойчивость к групповому давлению», «способность к мобилизации» не вносят существенного вклада в достижение успехов на работе.

Способы достижения целей деятельности определяются кандидатами, как «выстраивание линии развития менеджерских и профессиональных умений и опыта», которые подчеркивают их карьерные устремления. Требования к профессии, высказываемые кандидатами, связаны с «личной перспективой в учре-

ждении» и возможностью овладеть инструментальными и социальными ресурсами, что обеспечивает «социальный статус» (должность), «обретение, посредством работы независимости», возможность совершенствовать свою «решительность и умение быстро ориентироваться».

Восприятие и интерпретация роли и значения данных характеристик в суждениях о ресурсах кандидатов у экспертов имели сходство и различия. Так, эксперты (ЭП, КК) указали на важное смысловое значение в деятельности знаний, умений, навыков и событий, которые включены в значимый опыт кандидата. ЭП в заключении подчеркивал, что интересы кандидатов сконцентрированы на личных целях и ориентацией «на себя». Однако такую важную информацию о мотивационной направленности кандидатов, его автономности, препятствующей совместной деятельности – КК не учитывала в своем решении.

Всеми экспертами отмечено, что кандидаты, стремятся подчеркнуть умение контролировать ход и результат работы, и выделяют это качество в интервью. В своем заключении ЭП подчеркнул, что кандидаты, социально желаемыми ответами на данные вопросы склонны «управлять» впечатлением о себе, вне поля зрения у них остаются вопросы решения общеорганизационных задач (критерий №2, табл. 1).

Практика способов действия кандидатов (критерий №3, табл. 1) концептуализировалась в представлениях экспертов КК с настойчивостью и гибкостью претендентов, с установкой кандидата на значимый для него социально-профессиональный рост. Отмеченное ЭП отсутствие у кандидатов оценки собственной активности, в том числе по осмыслению результативной стороны своей профессиональной роли в организации, в контексте требований деятельности, не принято во внимание КК.

В согласовании запросов и человека, и деятельности (критерий №4, табл. 1) ЭП показал, что приоритет кандидатов лежит в пространстве личных интересов, а не профессиональных. Способность «управлять впечатлением» «здесь и сейчас» следует рассматривать как социально желательное поведение, которое не способствует получению исчерпывающих сведений о компетенции кандидатов, тем более о таких латентных характеристиках, как готовность разделять требования организационной культуры.

Заключение. Таким образом, можно говорить, что единообразие оценок экспертов (ЭП, КК) распространилось на качества, характеризующие целеустремленность и результативность в достижении личных целей кандидатами. Суждения экспертов (ЭП и КК) единодушны относительно продвижения претендентами личных преимуществ, необходимых в искомой работе, а именно,

настойчивости в достижении намеченного, внимания к развитию профессиональный компетенций и создание впечатления о собственных возможностях.

Расхождение оценок касались, главным образом сферы готовности кандидатов разделять требования организационной культуры. Так, в заключении ЭП указывалось на доминирование индивидуальной направленности интересов, ориентации на достижение и расширение компетенций, как основы личного успеха кандидатов в профессии. Оценка ЭП отсутствия баланса в социально – профессиональной позиции «организация для меня, и я для организации» у кандидатов оказалась вне критериев отбора КК. В своих оценках КК предпочтение отдавала направленности кандидатов на «результативность» по сравнению с «индивидуальной направленностью в труде». Риск такого выбора «нужного специалиста» содержит опасность неудовлетворенности трудом, в частности, из-за отсутствия внимания к индивидуальным преимуществам в труде, способствующих росту конфликтов на работе и, как следствие, высокой текучести персонала. Известно, что при рассмотрении кандидата с позиции «исполнителя» и не учёта уровня предпринимаемых им усилий в деятельности [14], риски экспертной оценки возрастают.

Снижение риска в работе экспертов как субъектов, действующих в VUCA-среде при подборе «нужных специалистов», связано с вниманием к объединению в критериальных оценках рабочей мотивации, профессиональной культуры кандидатов и их жизненных приоритетов. Как с теоретических, так и с практических позиций концептуальная модель «нужного специалиста» основывается на принципе рассмотрения ресурсов развития ПВК во временной перспективе, с учётом особенностей профессиональной адаптации, активности и самостоятельности профессионала, лояльности к организационной культуре, устойчивости к неопределенности и сложности современных условий VUCA-среды.

Литература

1. Грачев А. А. 2019. Организационная культура и жизнеспособность работника как факторы эффективности взаимодействия организации с VUCA-средой // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. Т. 4. № 2. С. 28–43.

2. Марищук Л.В. 2016. К вопросу о способностях, профпригодности и профессиональном психологическом отборе // Вестник МГУ. Серия 14 Психология. №4. С. 26–38.

3. Алдашева А.А. 2012. Профессиональная компетентность: понятие, структура // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». Вып. 4. С. 120–127.

4. Алдашева А.А., Мельникова Н.Г. 2018. Интервью в решении психодиагностических задач профотбора // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. А.Н. Занковский, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН». С. 279–288.

5. Алдашева А.А., Мельникова Н.Г., Рунец О.В. 2019. Проблемы подбора персонала в условиях VUCA – среды // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. Т. 4. № 4. С. 82-96.

6. Алдашева А.А., Мельникова Н.Г. 2016. Диагностика соответствия личности и профессии в ситуации профессионального отбора // Институт психологии Российской Академии Наук. Организационная психология и психология труда. Т.1. №1. С. 131-151

7. Анцыферова Л.И. 1990. Системный подход в психологии личности // Принцип системности в психологических исследованиях / Под ред. Д.Н. Завалишиной, В.А. Барабанщикова. М. Наука. С. 61-77

8. Базаров Т.Ю. 2014. Психология управление персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров. М. Юрайт. 381с.

9. Толочек В.А. 2019. Профессиональный отбор как научная и научно-практическая проблема (статья 1) // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. Т. 4. № 2. С. 4-28.

10. Ильин Е.П. 2012. Психология риска. СПб.: Питер. (Серия «Мастера психологии»). 490с.

11. Бодров В.А. 2006. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ. 512с.

12. Алдашева А.А., Медведев В.И., Сарбанов У.К. 2006. Психология банковской деятельности / Под ред. В.И. Медведева. СПб.: «Семаргл». 624с.

13. Ильин Е.П. 2002. Мотивация и мотивы. (Серия «Мастера психологии»). СПб.: Питер. 512с.

14. Кудрявцева Е.И. 2012. Компетенции и менеджмент: компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенций. Монография. / Е.И. Кудрявцева. СПб.: ИПЦ СЗИУ РАНХ и ГС. 340с.

ЧЕЛОВЕЧНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ ИЗУЧЕНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ

Н.Ю. Андреева, А.В. Булгаков
Московский государственный областной университет (МГОУ),
г. Мытищи, Московская область, Россия

Обращение к понятию «человечность», в рамках организации рабочего процесса является вполне логичным и насущным. Человечность представляет собой единство эмоционально-чувственного, рационально-теоретического уровней профессионального сознания. В понятии человечности речь идет об отношении к человеку, где центральным моментом выступает желание руководителей и сотрудников видеть в организационных взаимоотношениях осознанно или не осознаваемо человеческий образ.

Ключевые слова: человечность, эффективность организации, управление персоналом, организационная культура, организационные отношения, «успешный менеджер».

THE HUMANITY OF THE ORGANIZATION'S STAFF: PROBLEMS OF STUDY AND MANAGEMENT

N.Yu. Andreeva, A.V. Bulgakov
Moscow State Regional University(MSOU),
Mytishchi, Moscow Region, Russia

The appeal to the concept of "humanity" within the framework of the organization of the working process is quite logical and urgent. Humanity is a unity of emotional-sensual, rational-theoretical levels of professional consciousness. In the concept of humanity, we are talking about the attitude to a person, where the central point is the desire of managers and employees to see a human image in organizational relationships, consciously or unconsciously.

Keywords: humanity, organization efficiency, personnel management, organizational culture, organizational relations, "successful manager".

Человечность, присущая только человеку и, реализуется в широком многообразии своих значений. Проблема человечности профессиональных отношений рассматривается рядом отечественных и зарубежных ученых, социологов, психологов.

Оптимальное управление персоналом российских предприятий, организаций, учреждений продолжает оставаться наиболее сложной, устойчивой во времени, пересекающей другие области управления, проблемой наряду другими внешними и внутренними проблемами цифровизацией, пандемией, санкциями и т.д.

Эффективность организации – показатель, определяющий насколько оперативно и результативно (эффективно) функционирует организация. Определяется эффективность организации по ряду показателей, она оценивается ком-

плексно, по показателям двух блоков. Первый блок состоит из объективных (экономических) показателей Второй блок состоит из субъективных показателей (психологических, физиологических, социально-психологических): трудовая, общественная и духовная активность сотрудников; удовлетворенность трудовой деятельностью и членами группы; сработанность предприятия; относительная стабильность организации. Комплексная оценка эффективности организации производится с учетом и объективных, и субъективных факторов.

Психологические явления, характеризующие персонал организаций, опосредованно, а зачастую и напрямую влияют на эффективность работы в целом. Среди таких явлений особое место занимает человечность руководителей и сотрудников в межличностных, межгрупповых, профессиональных отношениях (А.В. Булгаков, А.В. Суворов, Н.Д. Шадриков и др.). Человечность персонала организации может содержательно быть раскрытой через освещение и разрешение следующих психологических проблемных аспектов управления персоналом.

Во-первых, узкое понимание руководителями социальной роли организации в целом, частое отсутствие разумной стратегии достижения результатов. Провозглашаемое, но организационно неподкрепленное целенаправленное формирование понимания каждым сотрудником организации своей социальной роли, положения, ответственности, интересов по отношению к эффективной деятельности в организации, учреждении, на предприятии. Отсюда столкновение интересов руководства и сотрудников, выражающееся в бездействии по организации человеческих условий труда, луддитском отношении сотрудников к средствам труда, неуважительном отношении руководства к подчиненным, злоупотребление персоналом служебным положением. Руководству организаций зачастую не ясны мотивы рабочего поведения персонала, который управленцы рассматривают не как основной ресурс, определяющий во многом результативность деятельности учреждения, предприятия, фирмы, а как неизбежные издержки «производства», на которых «успешный менеджер» обязан экономить.

Во-вторых, минимизировать когнитивную проблему значительного недопонимания управленцами всех уровней существования давно установленной дифференциации между человеческим и другими ресурсами. Причина в недооценке потенциала персонала как главного ресурса развития организации, который реализуется в пространстве столкновении внешних и внутренних факторов конкретной управленческой ситуации. При этом внешние факторы детерминирую эмоциональный фон людей, как специфической характеристики человеческого капитала. Поэтому зачастую использование даже психологиче-

ски обоснованных методов управления персоналом может неоднозначно восприниматься коллективом организации. Выход видится в компенсирующей силе самосовершенствования всех категорий работников, эффективности применения психологических механизмов реализации потребности в самоутверждении, в достижении поставленной карьерной цели. Особо это касается молодых сотрудников, которые приходят в российские организации с надеждой стать по-настоящему ценными профессионалом. Конструктивное, положительное, а значит человеческое взаимодействие между организацией и его сотрудниками есть залог хорошей эффективности организации и результативной работы персонала.

В-третьих, минимизировать такую проблему управления персоналом российскими учреждений, предприятиями, компаний как незнание целей, которые преследуют сотрудники. Это приводит к возникновению обмана, крушения надеж и появлению массовой неудовлетворенности персонала, который начинает бездействовать или имитировать бурную деятельность. Как итог – организационная рутина, поглощающая персонал, которому нет желания участвовать в жизни организации, стремиться к эффективной работе, потенциал организационной культуры иссякает, налицо боязнь к инновациям, наступает организационный застой.

В-четвертых, актуализировать гражданское поведение персонала организации. Психологической теорией и гуманитарными междисциплинарными практиками управления персоналом наработаны методы стимулирования, образовательные направления, психологические технологии, которые могут ускорить формирование значимости социальных ролей как у работодателя, так и у персонала. Это способствует снятию напряжённости в коллективе, связанной с конфликтом интересов социальных и профессиональных групп.

В-пятых, гармоничное построение организационной культуры, где во главе стоит взаимное доверие и уважение, служащие залогом эффективной деятельности организации. Без понимания структуры, содержания человечности персонала организации невозможно создать социальный-психологический климат в показателях доверия и уважения между людьми. Дескрипторы которых: открытость в профессиональном общении и информирование подчиненных; прозрачность, предсказуемость, последовательность действий и решений руководства; обдуманное делегирование руководителями своих полномочий, не унижающих сотрудников при совершении ошибок; защита благополучия и достоинства людей на рабочем месте; всемерная поддержка инициатив, уверенности сотрудников в себе и в коллегах; уважение компетентности сотрудников, их

желания найти оптимальное решение проблемы; навыки профессионального общения, прежде всего договориться между собой; эффективное руководство, основанное на лидерстве, построении командной работы. [1, с. 142].

Существует различные подходы к изучаемой теме.

Философско-психологический подход включает теоретические взгляды античный и современных философов, религиозных деятелей Аристотеля, Конфуция, А.А. Гусейнова, А.Ю. Семигина, В.С. Стёпина, А.П. Огурцова и др. Их научное наследие пропитано идеями преодоления агрессивности и индивидуализма, нормами, сплачивающими социум. В философских работах проработаны понятия смысла жизни, добра и зла, совести, сочувствия к другому, солидарности, самопожертвования и др., лежащих в основе морального развития личности профессионала, организации, общества.

Экономический подход реализуется в работах ученых В.Р. Веснина, А.П. Егоршина, А.Я. Кибанова, В.И. Маслова, В.А. Спивака и др. занимающихся проблемами управления персоналом, профессиональной этики в организациях. Здесь дается определение социальной ответственности бизнеса как добровольному вклада в развитие общества, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки законодательства. Характеристиками социальной ответственности являются добросовестные деловые связи, забота об экологической безопасности производства, повышение квалификации работников и их развитие, постоянное внимание к состоянию их здоровья. Все то, что создает благоприятную социальную среду для развития бизнеса, повышения эффективности организации, является инструментом для улучшения репутации (goodwill), что неизменно сказывается на стоимости бренда и капитализации.

Изучение психологических явлений человеческого труда традиционно реализовался в культурно-историческом и деятельностном подходах в работах ведущих отечественных ученых (Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, П.И. Зинченко, А.Н. Леонтьев, В.П. Зинченко, А.Р. Лурия, А.А. Смирнов). В деятельностном подходе сформулирована концепция деятельностного опосредствования процесса развития личности (А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский). Для организаций различных типов в профессиональной деятельности персонала выделяется такая деятельность как управление персоналом, центральной задачей которого является необходимостью объединения других людей в направлении достижения общих целей с опорой при этом на принцип иерархии (А.В. Карпов). Одним из важных положений наследия Л.С. Выготского является принцип знакового опосредования. Принцип обозначает способ управления поведением, реа-

лизуемый самим индивидом. Все психическое развитие рассматривается как изменение структуры процесса психического за счет включения в нее знака (символа), что ведет к изменению натуральных, непосредственных процессов в культурные, опосредованные» [Выготский 2005]. Для раскрытия природы и многообразия феноменологии психической жизни как личности сотрудников, так и профессиональных, организаций в целом А.В. Булгаков и В.Т. Кудрявцев обозначили позицию культуры в профессиональной деятельности как принцип культурного опосредования, который представлен как реципрокная взаимосвязь трех аспектов культуры с соответствующими дескрипторами: среда (ценности, единство среды), опосредствование (инструментарий жизнедеятельности, деконтекстуализация медиаторов), посредничество (медиация как процесс и результат).

Раскрытию психологической природы, психологических механизмов управления персоналом организации, факторов психологического проектирования и сопровождения профессиональной деятельности посвящены научные исследованиях К.А. Абульхановой-Славской, Л.Н. Аксеновской, Б.Г. Ананьева, Т.Ю. Базарова, А.В. Булгакова, А.Л. Журавлева, Е.А. Климова, Н. Корнелиуса, А.Б. Леоновой, И.Н. Носса, В.Н. Селезнева и др.

Следует отметить, что негативные явления в организационных отношениях – традиционный объект социально-психологического изучения. В организации важно изучение всех элементов. Так неприязнь, ущерб другим в организации является результатом доминирования как ее руководителей, так и отдельных сотрудников.

Отечественная традиция социальной психологии труда (Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев и др.) рассматривает деятельность как систему последовательно решаемых задач по достижению планируемых человеком целей преобразования (вещного мира, мира человеческих отношений). С точки зрения регуляторного подхода, предлагается различать субъектные позиции человека, осуществляющие деятельность, разные по направленности, в зависимости от решаемой им в данный конкретный момент частной задачи. Человек как субъект решения задачи (осуществления деятельности) может выступать в разных субъектных ипостасях, будучи занятым: определением целей деятельности, анализом условий и определения предмета потребности, выбором средств и способов осуществления действий, оценкой результатов и, наконец, коррекции и развития собственного субъектно-деятельностного опыта (А.К. Осницкий). В свою очередь изменения ситуаций деятельности, таких как расформирование/слияние организаций, ставших типичными в российской действительности, ведет к до-

минированию социально-психологических адаптационных факторов организации, несущих амбивалентное начало в развитии личности и организаций (А.В. Булгаков).

Литература

1. Баранов А.В., Нугайбеков Р.А. Развитие производственных систем: стратегия бизнес-прорыва, С.-Петербург: Питер, 2015. С. 142.

2. Булгаков А.В., Аксеновская Л.Н. (2008). Межгрупповая адаптация в организации: ордерный аспект. Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки, 2(2), 77–89.

3. Романова Н.П. Моббинг: учебное пособие / Н. П. Романова. – Чита: ЧитГУ, 2017. – 110 с.

4. Хаксли О. (1990, 2017). О дивный новый мир. М.: АСТ. Шадриков, В.Д. (2004). Происхождение человечности. М.: Логос.

5. Kostera M. (2003). Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, https://doi.org/10.1057/978-1-137-55562-5

6. Human Development Index (HDI) (2020). Human development reports. United Nations Development Programme. URL: http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ И ВКЛАД В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГРУППЫ СОТРУДНИКОВ ГРАЖДАНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Е.С. Андриалович

ФГАОУ ВО Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00393 «Идентичность и организационное поведение сотрудников: многоуровневый анализ»

В статье анализируется проблема взаимосвязи социально-психологических характеристик (идентичность, адаптация и статус) и вклада в групповую деятельность сотрудников гражданских организаций в сфере государственного и муниципального управления. Эмпирическим путем впервые был изучен вклад в деятельность группы, как аспект организационного гражданского поведения. В работе сделаны основные выводы и приведены некоторые практические рекомендации.

Ключевые слова: просоциальное организационное поведение, вклад в групповую деятельность, идентичность, социально-психологическая адаптация, психологический статус.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS AND CONTRIBUTION TO THE ACTIVITIES OF A GROUP OF EMPLOYEES OF PUBLIC ORGANIZATIONS IN THE FIELD OF STATE AND MUNICIPAL ADMINISTRATION

E.S. Andrialovich
Southern State University, Rostov-on-Don, Russia

The reported study was funded by RFBR according to the research project № 19-013-00393 «Identity and organizational behavior of employees: a multi-level analysis»

The article analyzes the problem of the relationship between socio-psychological characteristics (identity, adaptation and status) and the contribution to the group activity of employees of civil organizations in the field of state and municipal administration. For the first time, the contribution to the group's activities as an aspect of the organization's civic behavior was empirically studied. The article draws the main conclusions and provides some practical recommendations.

Keywords: prosocial organizational behavior, contribution to group activity, identification, socio-psychological adaptation, psychological status.

Интерес исследователей к изучению просоциального организационного поведения работников возник в конце прошлого столетия [1]. Это было связано с тем, что многие сотрудники организаций все чаще демонстрировали поведение, которое никак не связано с их профессиональными обязанностями и не регламентировано их должностной инструкцией. Другими словами, работники безвозмездно стремились помочь своему предприятию при решении различных вопросов. В результате психологи попытались систематизировать такое поведение, выделив четыре формы его проявления. К ним относятся организационное гражданское поведение, экстра-ролевое поведение, организационная спонтанность и контекстное выполнение [1, 2]. Кроме того, они также установили, что каждая из этих форм имеет ряд аспектов (измерений), например, альтруизм, спортивный дух, предупредительность и т. д [3]. В рамках данного исследования нами будет подробно изучен вклад в групповую деятельность, как аспект организационного гражданского поведения. В самых общих чертах вклад – это физические, профессиональные и социально-психологические усилия человека, направленные на достижение общегрупповых целей [4].

В процессе изучения вышеописанных форм и аспектов просоциального организационного поведения, многих авторов также интересовал вопрос, касающийся его предикторов. Анализ литературы показал, что в большинстве случаев факторами, детерминирующих данное поведение сотрудников, являлись раз-

ные социально-психологические характеристики. Одной из самых часто изучаемых была идентичность, которую рассматривали на самых разных уровнях ее проявления. Например, наиболее подробно были изучены организационная и групповая идентичности, реже исследовалась – межличностная идентичность и практически не была изучена микрогрупповая идентичность [5]. Кроме того, психологи обращали внимание и на ее компоненты, которые могли быть на каждом уровне. Одни авторы считали, что идентичность включает в себя два компонента (когнитивный и ценностно-аффективный [6]), а другие – три компонента (когнитивный, аффективный и поведенческий [7]). В результате был сделан вывод, что идентичность является многомерным феноменом, включающий в себя и уровни, и компоненты. Ряд исследований продемонстрировал, что идентичность положительно связана с различными измерениями организационного поведения, например, с помогающим поведением, со сверхурочной работой и т. д. [8]).

Социально-психологическая адаптация и статус работников как предикторы просоциального организационного поведения, по сравнению с идентичностью, изучены были крайне мало. В мировой литературе фактически не встречаются исследования, посвященные изучению связи между данными социально-психологическими характеристиками и формами такого поведения. Однако можно сделать предположение, что адаптация и статус работников могут быть факторами, детерминирующие просоциальное организационное поведение.

В некоторых работах, которые были посвящены изучению социально-психологических характеристик и форм организационного поведения, выборка исследования была представлена либо научно-педагогическими работниками, либо сотрудниками правоохранительных органов и финансовых учреждений. Однако работники гражданских организаций в сфере государственного и муниципального управления во внимание специалистов приняты не были. Поэтому в рамках данного исследования было решено изучить связь социально-психологических характеристик и вклада в групповую деятельность именно данной категории сотрудников.

Цель исследования – изучить связь социально-психологических характеристик и вклада в деятельность группы сотрудников гражданских организаций в сфере государственного и муниципального управления.

Гипотеза исследования – межличностная, микрогрупповая и групповая идентичность, по крайней мере по одному компоненту, социально-психоло-

гическая адаптация и статус работников (один из его видов) положительно связаны с вкладом работников в групповую деятельность.

Методы и методики. В исследовании в соответствии с выдвинутой гипотезой был использован следующий психодиагностический инструментарий: «Методика изучения межличностной идентичности в малой группе» (А.В. Сидоренков, Н.С. Тришкина), «Методика изучения групповой и микрогрупповой идентичности в малой группе» (А.В. Сидоренков, Н.С. Тришкина), «Методика изучения социально-психологической адаптации работников» (А.В. Сидоренков, Е.С. Коваль), «Методика изучения психологического статуса индивида» (А.В. Сидоренков) и «Методика изучения лидерства, вклада в групповую деятельность, стиля поведения индивида в группе» (А.В. Сидоренков). В качестве методов математической статистики был применен однофакторный регрессионный анализ.

Участники исследования. В исследовании приняло участие 53 работника из 7 гражданских организаций в сфере государственного и муниципального управления г. Ростова-на-Дону. По возрастному признаку выборка включала работников от 18 до 50 лет, а по половому – 40% мужчин и 60% женщин.

Результаты и выводы. В эмпирическом исследовании установлено, что межличностная (по когнитивному и поведенческому компонентам), микрогрупповая (по когнитивному и аффективному компонентам), групповая идентичность (по всем трем компонентам), социально-психологическая адаптация и статус работников (референтный и идентификационный когнитивный) положительно связаны с вкладом работников в групповую деятельность (табл. 1). Следовательно, гипотеза подтвердилась.

Полученные данные относительно связи групповой и межличностной идентичностей с вкладом в групповую деятельность отчасти согласуются с данными ранее проведенными зарубежными исследованиями, однако, в них в качестве зависимой переменной выступали иные аспекты просоциального организационного поведения (например, помогающее поведение). Кроме того, было установлено, что микрогрупповая идентичность по когнитивному и аффективному компонентам является предиктором вклада в общее дело. Это значит, что ощущение собственной принадлежности к своей неформальной подгруппе, членом которой является человек, а также переживание связи с нею способны оказывать влияние на их вклад в деятельность группы.

Таблица 1

Результаты однофакторного регрессионного анализа связи социально-психологических характеристик (независимые переменные) и вклада в деятельность группы (зависимая переменная)

Параметры модели	Компоненты уровней идентичности								
	МКИ	МАИ	МПИ	МГКИ	МГАИ	МГПИ	ГКИ	ГАИ	ГПИ
St. β	0,31*	0,25	0,32*	0,31*	0,31*	0,26	0,37**	0,38**	0,38**
Adj.R^2	0,09	0,06	0,11	0,10	0,09	0,07	0,14	0,14	0,15
Параметры модели	Социально-психологическая адаптация			Психологический статус					
				КС	РС		ДС-КО	ИС-К	
St. β	0,38**			-0,10	0,34*		0,12	0,52***	
Adj.R^2	0,14			0,01	0,12		0,02	0,27	

Примечание: 1. МКИ, МАИ, МПИ – межличностная идентичность по когнитивному, аффективному и поведенческому компонентам соответственно; МГКИ, МГАИ, МГПИ – микрогрупповая идентичность по когнитивному, аффективному и поведенческому компонентам соответственно; ГКИ, ГАИ, ГПИ – групповая идентичность по когнитивному, аффективному и поведенческому компонентам соответственно; КС – коммуникативный статус; РС – референтный статус; ДС-КО – доверительный конфиденциально-охранительный статус; ИС-К – идентификационный статус (по когнитивному компоненту). 2. *- p<0,05; **- p<0,01; ***- p<0,001.

Также было выявлено, что социально-психологическая адаптация является фактором, детерминирующим вклад в групповую деятельность сотрудников гражданских организаций в сфере государственного и муниципального управления. Возможно, это связано с тем, что процесс адаптации данной категории работников характеризуется ощущением чувства поддержки со стороны коллег, так как сфера профессиональной деятельности их связана, в большинстве случаев, с командной работой. Следовательно, сотрудники чувствуют «дружеское плечо» со стороны коллектива и им намного проще адаптироваться в нем и совершать больший вклад в совместную деятельность группы.

Из четырёх видов статусов была установлена положительная линейная связь с двумя видами – референтный и идентификационный (по когнитивному компоненту) статусы. Это значит, что мнение такого работника является значимым среди коллег (референтный статус), к нему большинство прислушивается, что позитивно сказывается на его вкладе в деятельность группы. Обладая идентификационным когнитивным статусом, сотрудник способен также совершать больший вклад в общее дело, так как он является неким объектом подра-

жания по ряду качеств, которые могут быть полезны для нормальной жизнедеятельности группы.

Таким образом, результаты исследования способствуют более полному представлению об социально-психологических характеристиках (идентичность, адаптация, статус) и вкладе в групповую деятельность сотрудников гражданских организаций в сфере государственного и муниципального управления. Полученные данные могут быть также полезны для специалистов по подбору персонала с целью психологического сопровождения работников иных профессиональных сфер деятельности.

Литература

1. Сидоренков А.В., Бороховский Е.Ф., Воронцов Д.В. Связь идентификации и гражданского поведения работников в организации: обзор эмпирических исследований // Психологический журнал. 2021. Т. 42, № 1. С. 92-101.

2. Балабанова Е.С., Баранова Д.А., Деминская В.Э. Надролевое поведение работника: проявления, предпосылки и последствия // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Социология. 2017. Т. 10, № 2. С. 185-200.

3. Van Dick R., Wagner U., Stellmacher J. The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2004. Vol. 77, № 2. P. 171-191.

4. Сидоренков А.В., Сальникова Е.С. Антецеденты вклада работников в деятельность малых производственных групп // Психология и Психотехника. 2019. № 2. С. 1-9.

5. Сидоренков А.В., Сальникова Е. С., Бороховский Е.Ф. Связь внутригрупповых идентичностей работников с их вкладом в деятельность малой группы: роль включенности – не включенности в подгруппы // Российский психологический журнал. 2019. Т. 16, № 2. С. 142-163.

6. Tajfel H. Social categorization // Introduction à la psychologie sociale. Vol. 1 / eds. by S. Moscovici. Paris : Larousse, 1972. P. 272-302.

7. Henry K.B., Arrow H., Carini B.A. A tripartite model of group identification: theory and measurement // Small Group Research. 1999. Vol. 30, № 5. P. 558-581.

8. Christ O., R. van Dick U., Wagner U. When teachers go the extra-mile: Foci of organizational identification as determinants of different forms of organizational citizenship behavior among school-teachers // British Journal of Educational Psychology. 2003. Vol. 73, № 3. P. 329-341.

ОСОБЕННОСТИ КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

О.В. Бельтюкова, Е.А. Ахметзянова
ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет», г. Киров, Россия

В статье представлены результаты эмпирического исследования копинг-стратегий сотрудников правоохранительных органов. Показано, что наиболее популярным видом когнитивного копинга у сотрудников полиции является сохранение самообладания, который является адаптивным видом копинга. В качестве эмоционального копинга характерен адаптивный вариант совладающего поведения – оптимизм. В качестве поведенческого копинга ими используется сотрудничество.

Ключевые слова: копинг-стратегии, стресс, ресурсы человека, сотрудники правоохранительных органов.

FEATURES OF COPING STRATEGIES OF LAW ENFORCEMENT OFFICERS

O.V. Beltyukova, E.A. Akhmetzyanova
Vyatka State University, Kirov, Russia

The article presents the results of an empirical study of coping strategies of law enforcement officers. It is shown that the most popular type of cognitive coping among law enforcement officers is the preservation of self-control, which is an adaptive type of coping. As an emotional coping, an adaptive variant of the coping strategy-optimism – is characteristic. As a behavioral coping, law enforcement officers use a cooperation strategy.

Keywords: coping strategies, stress, human resources, law enforcement officers.

В современном мире большое внимание уделяется изучению копинг-стратегий личности. Это обусловлено ускорением темпа жизни, увеличением факторов стресса в различных видах человеческой деятельности, в том числе в профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов.

Служба в полиции всегда отличалась повышенными требованиями к личности сотрудников, повышенным уровнем стрессовых ситуаций, связанных с наличием разного рода преступлений, задержаний, судьбами людей, ненормированным рабочим графиком, так или иначе отражающихся на психологическом состоянии самих сотрудников. Для эффективного выполнения своих должностных обязанностей сотрудникам правоохранительных органов важно обладать навыками адаптивного копинг-поведения: навыками качественного восполнения личностных ресурсов для позитивного преодоления стрессовых ситуаций [1].

Изучению копинг-стратегий, копинг-поведения в психологии посвящено большое количество исследований. Например, Л. Мэрфи, в своих исследовани-

ях впервые применил понятие «копинг», который рассматривается через преодоление детьми кризисов развития [2]. В отечественной психологии представлены труды, в которых рассматриваются вопросы копинг-стратегий и способов их преодоления: Л.А. Китаева-Смык [3,4], В.А. Бодрова, С.К. Нартовой-Бочавер, С.А. Хазовой, Л.И. Анцыферовой, Н.А. Сирота, В.М. Ялтонского, Т.Л. Крюковой и др. Особый интерес в науке представляют исследования Р. Лазаруса, который рассматривал копинг через призму осознанной стратегии преодоления стресса и тревоги [5].

Анализ теоретических источников по изучаемой теме позволяет констатировать, что факторами, влияющими на выбор копинг-стратегий являются личностные особенности и субъективное восприятие ситуации.

В своем исследовании мы рассматривали копинг-стратегии как комплекс различных поведенческих стратегий, которые человек использует осознанно для решения трудных жизненных ситуаций, для управления внутренними состояниями, а также способы совладания со специфическими внешними или внутренними требованиями, которые оцениваются как чрезмерные или преобладающие над ресурсами человека [6].

Копинг-ресурсы – это особенности личности и окружающей его среды, которые тем или иным образом влияют на приспособление к трудным жизненным ситуациям и стрессам.

С. Фолкман выделяет два вида ресурсов: ресурсы социальной среды и личностные. Личностные ресурсы включают в себя когнитивную и ценностно-мотивационную сферу личности, самосознание, духовность и личностные качества. Социальные ресурсы связаны с системой социальной поддержки и социально-поддерживающим процессом [7].

Для изучения копинг-стратегий сотрудников правоохранительных органов было проведено эмпирическое исследование, в котором приняли участие 86 респондентов Межмуниципальных отделов Министерства внутренних дел по Кировской области.

Выявление копинг-стратегий сотрудников правоохранительных органов осуществлялось с помощью методики Дж. Амирхана «Индикатор копинг-стратегий» [8].

Анализ полученных данных позволил выделить следующие копинг-стратегий сотрудников полиции (n=86), используемых в стрессовых ситуациях. Результаты представлены на рисунке 1.

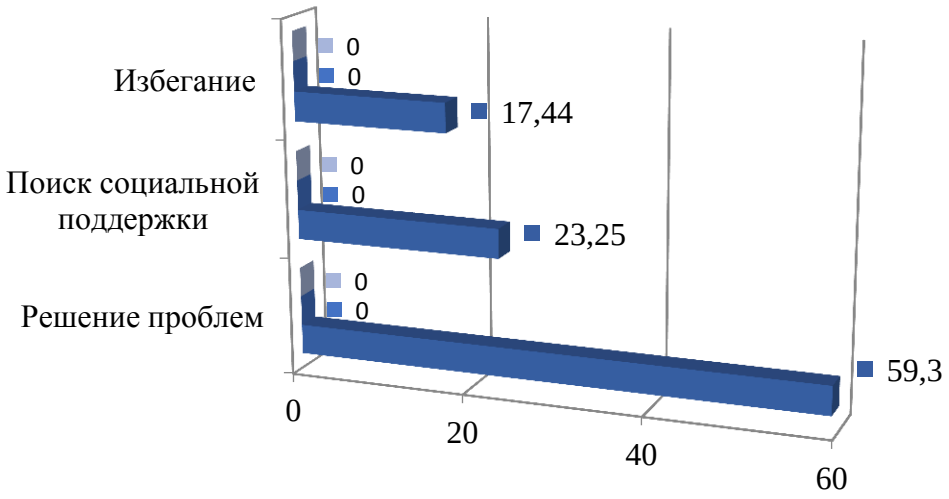


Рис. 1. Результаты по методике
«Индикатор копинг-стратегий» Дж. Амирхан, %

Данные результаты позволяют констатировать, что у 59,3 % респондентов проявляется копинг, направленный на решение проблем. Это свидетельствует о том, что они тщательно продумывают возможные варианты решения задачи, трудной жизненной ситуации, выстраивают конкретный план действий, шагов, для ее решения и реализации.

23,5 % респондентов используют активную поведенческую стратегию – поиск социальной поддержки. Для этих сотрудников правоохранительных органов характерно разрешение проблемы путем обращения за помощью к окружающим: семье, друзьям, значимым людям, получение поддержки с их стороны. Использование человеческих ресурсов позволяет им конструктивно решать трудные жизненные ситуации.

17,4 % респондентов используют при стрессе копинг, ориентированный на избегание, для которого характерен уход от решения проблемы, откладывание ее решение на более поздние сроки.

Для изучения различных видов копинг-поведения сотрудников правоохранительных органов была использована методика «Опросник для изучения копинг-поведения» Э. Хайма в адаптации психоневрологического института им. В. М. Бехтерева, результаты которой представлены в таблице 1.

Таблица 1

Распределение респондентов по стратегиям копинг-поведения, «Опросник для изучения копинг-поведения» Э. Хайма в адаптации психоневрологического института им. В. М. Бехтерева

№	Когнитивные копинги			Эмоциональные копинги			Поведенческие копинги		
	Название	Адаптивность	Процент	Название	Адаптивность	Процент	Название	Адаптивность	Процент
1	Игнорирование	Неадаптивный	2,0	Протест	Адаптивный	3,2	Отвлечение	Относительно адаптивные	8,8
2	Смирение	Неадаптивный	2,0	Эмоциональная разрядка	Относительно адаптивные	5,9	Альтруизм	Адаптивный	2,8
3	Диссимуляция	Неадаптивный	11,7	Подавление эмоций	Неадаптивный	8,6	Активное избегание	Неадаптивный	8,7
4	Сохранение самообладания	Адаптивный	19,3	Оптимизм	Адаптивный	66,4	Компенсация	Относительно адаптивные	11,8
5	Проблемный анализ	Адаптивный	10,5	Пассивная кооперация	Относительно адаптивные	3,4	Конструктивная активность	Относительно адаптивные	4,0
6	Относительность	Относительно адаптивные	11,8	Покорность	Неадаптивный	8,0	Отступление	Неадаптивный	4,2
7	Религиозность	Относительно адаптивные	10,0	Самообвинение	Неадаптивный	3,5	Сотрудничество	Адаптивный	52,8
8	Растерянность	Неадаптивный	2,3	Агрессивность	Неадаптивный	1,0	Обращение	Адаптивный	6,9
9	Придача смысла	Относительно адаптивный	53,2						

10	Установка собственной ценности	Адаптивный	9,8	

Из таблицы видно, что наиболее выраженными когнитивными копингами являются адаптивные: придача смысла и относительность, и неадаптивные: диссимуляция.

При использовании данных копинг-стратегий сотрудники правоохранительных органов придают сложным ситуациям особый смысл. Одновременно с преодолением трудностей происходит совершенствование и развитие личности. Относительность проявляется в том, что человек понимает трудности, возникшие на его пути и осознает, что они не являются такими значимыми в сравнении с проблемами других людей.

Копинг-стратегия «диссимуляция» является неадаптивной вариантом копинг-поведения, проявляющаяся в уверенности, что в большинстве случаев у человека все хорошо, и возникшие трудности не являются существенными, происходит обесценивание ситуации.

Среди эмоциональных копингов большинство респондентов (66,4 %) используют адаптивный вариант копинг-стратегии – оптимизм, который проявляется в абсолютной уверенности в том, что из любой трудной ситуации есть выход. Оптимизм снижает уровень стресса, позволяет обрести жизнестойкость в трудных ситуациях.

У 8,6% сотрудников правоохранительных органов проявляется подавление эмоций, т.е. они не выражают свои эмоции, не происходит эмоциональное отреагирование в ситуации стресса. Неотреагированные эмоции создают сильное внутреннее напряжение, что негативно сказывается на здоровье. Данное копинг-поведение сотрудников является неадаптивным.

Среди поведенческих копингов 52,8 % респондентов используют адаптивную копинг стратегию – сотрудничество, которая проявляется в обращении к значимым людям, оказании помощи окружающим, а также в умении учитывать позицию другого человека и уважительного отношения к нему.

По результатам эмпирического исследования можно сделать вывод, что среди адаптивных копинг-стратегий сотрудников правоохранительных органов преобладают: решение проблем, сотрудничество, оптимизм, придача смысла. Среди неадаптивных копингов: диссимуляция и сдерживание эмоций.

Поскольку копинг-стратегии являются результатом приобретенного опыта и формируются на основе механизмов психологической защиты, можно предпо-

ложить, что эффективным направлением психологической работы с сотрудниками правоохранительных органов является последовательное и грамотное обучение их навыкам адаптивного копинг-поведения, направленное на преодоление стрессовых ситуаций.

Литература

1. Яковлев Г. М. Особенности копинг-стратегий поведения личности сотрудника правоохранительных органов / Г. М. Яковлев // Педагогика, психология, общество: теория и практика: Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции, Чебоксары, 03 декабря 2019 года. – Чебоксары: Общество с ограниченной ответственностью «Издательский дом «Среда», 2019. – С. 299-305. – DOI 10.31483/r-64053.

2. Рассказова Е. И., Гордеева, Т. О. Копинг-стратегии в психологии стресса: подходы, методы и перспективы // Е. И. Рассказова, Т. О. Гордеева // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2011. – № 3(17). URL: http://psystudy.ru (дата обращения: 10.09.2021).

3. Китаев-Смык Л.А. Стресс, эмоции и соматика / Л.А Китаев-Смык.– М.: Академический проект, 2020. – 461 с.

4. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. Психологическая антропология стресса / Китаев-Смык Л. А. – М.: Академический Проект, 2020. – 943 с.

5. Lasarus R. Stress, appraisal and coping / R. Lasarus, S. Folkman. – New York: Springer, 1984. – 218 p.

6. Сухова Е. В. Понятие "копинг-стратегии" и пример асоциальных копинг-стратегий / Е. В. Сухова // Прикладная юридическая психология. – 2016. – № 1. – С. 76-83.

7. Lazarus R. S., Folkman, S. Stress, appraisal, and coping // R. S. Lazarus, S. FoIkman. – N. Y.: Springer, 1984. – 456 p.

8. Капустина В. А. Специфика проявления копинг-стратегий у сотрудников правоохранительных органов, работающих в разных условиях / В. А. Капустина, О. А. Репп // Психология и психотехника. – 2018. – № 1. – С. 91-96.

ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ВОЕНИЗИРОВАННОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ С УЧЕТОМ ВАРИАТИВНОСТИ БАЗОВЫХ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ КОНСТРУКТОВ

В.Ю. Власкин

Войсковая часть Министерства обороны Российской Федерации, Россия

Представлены результаты анализа профориентационных возможностей субъектов социализации в условиях прохождения службы или трудовой занятости в организациях с деятельностью военизированной направленности. Показано, что, несмотря на общий базовый принцип их организационного построения, они имеют различный ресурс своих социализирующих воздействий, определяемый спецификой служебного предназначения организации.

Ключевые слова: силовые структуры, организационные конструкты, служебная иерархия, профориентационная социализация

VOCATIONAL-ORIENTED ACTIVITIES IN THE PARAMILITARY ORGANIZATIONS TAKING INTO ACCOUNT THE VARIABILITY OF BASIC PSYCHOLOGICAL CONSTRUCTS

V.Yu. Vlaskin

Military unit of the Ministry of Defense of the Russian Federation, Russia

There are presented the results of the analysis of the vocational-oriented opportunities of socialization subjects in the conditions of service or employment in paramilitary organizations. It is shown that, despite the general basic principle of their organizational structure, they have a different resource of their socializing influences determined by the specifics of the organization's service purpose.

Keywords: military and security services, organizational constructs, service hierarchy, vocational-oriented socialization

Актуальность исследования. Одно из многочисленных определений термина «социализация» объясняет её как «… процесс усвоения индивидом определенной системы норм, ценностей, установок, образцов поведения, которые входят в понятие культуры, присущей определённой социальной группе или организации и позволяющей индивиду функционировать в качестве активного субъекта общественных или организационных отношений. Организационная же социализация, в свою очередь, является процессом, в ходе которого индивид усваивает ценности организации, раскрывает способности, формирует требуемое поведение и социально-культурный кругозор, важные для определения статуса человека в организации и участия в ней в качестве полноправного члена. По мнению Э. Шейна, от способности организации реализовывать качественную социализирующую деятельность в отношении новых членов зависит стабильность и эффективность самой организации [1]. В связи с этим можно пред-

положить, что процессу адаптации новых работников в значительной степени способствует сама организационная культура, а успешное его завершение определяется не только содержанием деятельности, а теми условиями, в которых она осуществляется. В итоге процесс социализации должен быть направлен на паритет интересов организации и сотрудника, что, по мнению С.П. Дырина, необходимо считать подлинным критерием эффективности управления персоналом в организации [2].

Автор, работая над проблемой социализации в контексте её профориентационной составляющей, провёл анализ армейских организационных условий, способных влиять на качество социализирующих воздействий. Используя метод теоретического моделирования, он разработал модель «базовых организационных конструктов», основные маркеры которой, по мнению автора, применимы также и к иным, помимо армии, силовым организациям: МВД России, Министерства по чрезвычайным ситуациям, Федеральной системы исполнения наказаний (ФСИН) и т.п. Актуальность такого подхода для специалистов-профориентологов подобных структур достаточно очевидна: при изучении профессиональных установок молодых солдат войсковой организации значительная часть опрошенных показала свою готовность к моменту увольнения с военной службы по призыву продолжить её по контракту или трудоустроиться в вышеуказанных организациях [3, с. 94–95].

Результаты исследования и их обсуждение. Раскрывая организационные особенности армейской организационной культуры, автор руководствовался положениями теории «ордерного подхода» Л.Н. Аксёновской [4], Р. Камерона и К. Куинна [5], относя силовые структуры к т.н. метафорической «армии», имеющей кланово-иерархическую основу. Вместе с тем автор делает допущение о существовании некоторых организационных различий, детерминированных их видовым и штатным предназначением, а также численностью и принципами комплектования сотрудниками. В основу разработанной модели были заложены два континуума, образующие условную систему координат: уровень «служебного администрирования», необходимого для оптимального уровня работы организации, и степень «управленческой включенности» звена командного состава. Графическое отображение данной системы координат можно представить в виде рамочной конструкции 4 квадрантов, позиционируемых в качестве типовых конструктов организационных субкультур войсковых частей разного должностного предназначения (табл. 1).

Таблица 1

Организационные конструкты силовых организаций

<table>
<tr><td rowspan="3">«Включенность командного состава»</td><td>высокая</td><td colspan="2">2. «Специального предназначения»</td><td>4. «Дисциплинарные»</td></tr>
<tr><td>низкая</td><td colspan="2">1. «Линейные»</td><td>3. «Учебные»</td></tr>
<tr><td colspan="2">низкая</td><td colspan="2">высокая</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="4">«Служебное администрирование»</td></tr>
</table>

Необходимо уточнить, что каждая силовая организация может содержать в своих конструкциях все описываемые квадранты. Данная схема служит иллюстрацией различий доминирующих организационных паттернов, знание которых позволяет понять их особенности с целью обеспечения эффективности управленческого процесса по социализации военнослужащих.

Конструкт № 1 – «Линейные части». В основном это части с достаточно большой штатной численностью. Качество взаимодействий зависит от численности подразделений, контрактным или смешанным принципом комплектования. Доминирующие типы организационной культуры (далее –ОК) – иерархия и рынок. Применительно к иным силовым организациям, подобным армейским – в частности, подразделениям Национальной гвардии.

Конструкт № 2 – Такой тип относится к организациям т.н. «Специального предназначения». Данный конструкт применим в частях с небольшим числом военнослужащих, либо в армейских организациях, выполняющих не совсем типичные, как линейные, задачи. Применительно к ним можно говорить о случаях незначительных отступлений от нормативно-уставных принципов служебной иерархии. Доминирующие типы ОК – иерархия с элементами клановости и адхократии. Такой конструкт, помимо армейских подразделений, может быть применим в организациях ОМОН или СОБР в системе МВД.

Конструкт № 3 – «Учебные части». Предназначение данного типа частей – профессиональное обучение должностных лиц командного звена основам будущей деятельности. Время социализирующего воздействия определяются учебными планами и нормативными сроками обучения. Постоянный контроль со стороны преподавательского состава и курсовых офицеров. Доминирующие типы ОК – аналогично «линейным» с б*о*льшим присутствием элементов рынка

за счет служебной конкуренции среди учебных подразделений внутри организации. Примеры для армии – учебные части и военные училища, вне её – школы МВД и учебные заведения в системе МЧС.

Конструкт № 4 – «Дисциплинарные части». Организационная основа – строгое и четкое соответствие условий нахождения в организации требованиям законодательства, в том числе и уголовно-процессуального. Все должностные лица являются значимыми административными фигурами, осуществляющими взаимодействия на протяжении всего времени пребывания в в подобным им организациях. Доминирующий тип ОК – выраженная иерархия. Характерные примеры – дисциплинарные воинские части и вся система ФСИН.

Применяя такой типологический подход к контексту заявленной к рассмотрению проблемы, можно определить возможности и ограничения в ходе реализаций мероприятий профориентационной социализации для каждого организационного конструкта. Так, например, максимальный «просиловой» профориентационный потенциал имеют части «специального предназначения» как в условиях военной службы, так и вне её. Несколько меньший ресурс у «учебных» организаций – вследствие временной ограниченности воздействий, влияющих на социализационное целеполагание субъектов. «Линейные» части, обладая достаточным социализирующим заделом, по причине большой численности могут иметь затруднения в ориентации рядовых членов организации к продолжению деятельности в ней. Социализирующая же особенность «дисциплинарных» организаций состоит в их специфичности; автор в своих исследованиях получал эмпирическое подтверждение тому, что солдаты, заканчивающие службу в дисциплинарной части, планировали будущее трудоустройство в системе ФСИН или системе МВД по месту своего проживания.

Если рассматривать проблему с позиций будущей гражданской деятельности, то профориентационным ресурсом обладают те силовые организации, где штатные расписания предусматривают наличие специалистов смежных гражданских профессий. К ним относятся механики и водители, ремонтники «линейных» и «учебных» организаций, специалисты по охранной деятельности их состава «дисциплинарных» К не совсем типичным для любой силовой деятельности, но востребованным навыкам можно отнести основы логистической деятельности, мероприятия которой реализуются практически в каждой организации.

Заключение. Рассмотрев организационные особенности различных силовых организаций, можно сделать вывод о том, что их необходимо отнести к одному из наиболее значимых факторов социализации. Используя предложенный типологический подход, можно установить характер социальных взаимодей-

ствий, нередко не имеющих целеполагания со стороны всех субъектов социализации в организации. Применяя такой подход в каждому их перечисленных организационных конструктов, можно определить перечень действий, способствующих повышению эффективности профориентационных мероприятий в условиях силовой деятельности.

Литература

1. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: учебник для слушателей, обучающихся по программам «Мастер делового администрирования»: пер. с англ. / Под ред. Т.Ю. Ковалевой. 3-е изд. СПб.: Питер, 2007. 336 с.

2. Дырин С.П. Управление персоналом: от кадрового подхода – к многоаспектному // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2010. № 9.

3. Власкин В.Ю. Управление профориентационной социализацией военнослужащих срочной службы: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. Н. Новгород, 2019. 179 с.

4. Аксеновская Л.Н. Организационно-культурный консалтинг: ордерный подход // Психология бизнеса. СПб.: ИМАТОН, 2003. С. 7–8.

5. Cameron K.S., Quinn R.E. Diagnosing and changing organizational culture. Addison–Wesley, 1999.

ГЕНДЕРНЫЕ И ВОЗРАСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ СОТРУДНИКОВ НАЛОГОВОЙ СЛУЖБЫ

С.А. Гапонова

Приволжский институт повышения квалификации ФНС России, Нижний Новгород; Академия ФСИН России, Рязань

Представлены результаты исследования гендерных и возрастных особенностей копинг-стратегий работников федеральной налоговой службы (ФНС) России. Сравнение трех возрастных выборок по изучаемым копинг-стратегиям дало возможность выявить определенные закономерности в использовании копинг-стратегий и моделей совладающего поведения мужчинами и женщинами, служащими ФНС, разных возрастов, а также руководителями среднего звена ФНС. Наибольшие различия отмечались по моделям «поиск социальной поддержки», «осторожные действия» и «асоциальные действия».

Ключевые слова: копинг-стратегии, модели совладающего поведения, гендерные и возрастные особенности сотрудников федеральной налоговой службы.

GENDER AND AGE PECULIARITIES OF COPING STRATEGIES OF TAX SERVICE EMPLOYEES

S.A. Gaponova
Privolzhsky Institute of Professional Development of the Federal Tax Service of Russia, Nizhny Novgorod; Academy of Federal Penitentiary Service of Russia, Ryazan

The article presents the results of research of gender and age features of co-ping-strategies of employees of Federal Tax Service (FTS) of Russia. Comparison of three age groups according to studied coping-strategies has enabled us to reveal certain regularities in the use of coping-strategies and coping-behaviour models by male and female employees of FTS of different ages as well as by medium-level managers of FTS. The greatest differences were observed in the models of "seeking social support", "cautious actions" and "antisocial actions".

Keywords: coping-strategies, models of coping behavior, gender and age peculiarities of federal tax service employees.

В настоящее время в исследованиях ученых всего мира большое внимание уделяется изучению совладающего поведения (копинг-поведения) представителей различных профессий. Копинг-поведение рассматривается как способ сохранения стабильности поведения в стрессе, способствующий адаптации к сложным эмоционально напряженным, иногда угрожающим ситуациям, посредством применения различных копинг-стратегий.

В научной литературе копинг определяется как «когнитивные и поведенческие попытки управлять специфическими внешними и внутренними требованиями, вызывающими напряжение или являющимися чрезвычайными для ресурсов человека» [1]. Главная задача копинга – обеспечение и поддержание физического и психического здоровья, поскольку оно является непременным условием стабильности, эффективности и, в целом, профессиональной состоятельности работников любой сферы деятельности.

Эффективность совладающего поведения определяется разнообразными копинг-стратегиями. Чем больше таких стратегий использует человек в своем жизненном и профессиональном опыте, тем легче он справляется со стрессовыми ситуациями. Поэтому можно считать копинг-стратегии «психологическим ресурсом» адаптации людей к неблагоприятным условиям жизни, и их дефицит в поведенческом репертуаре влечет за собой развитие симптомов психологического неблагополучия [2, 3].

В работах ученых, изучающих копинг, обнаружено, что имеются определенные различия в реакциях мужчин и женщин на стресс, которые объясняются не только их личностными или биологическими особенностями, но воспитанием и влиянием определенных норм общества, которые они должны соблюдать. Так, Исаевой Е.Р. показано, что женщины сильнее испытывают внутрилич-

ностный конфликт, связанный с работой: они чаще переживают внутреннее противоречие между работой и семьей, им чаще приходится доказывать свои профессиональные возможности, иногда их просто захлестывают эмоции и хочется с кем-то поделиться. Мужчины в стрессовых обстоятельствах предпочитают в одиночку бороться со своими проблемами, избегают скандалов, замыкаются в себе [4].

Вопрос о влиянии возраста на копинг-стратегии пока не получил своего разрешения. Ряд исследователей считают, что возрастной фактор проявляет себя таким образом: в ранней и средней взрослости человек обладает наиболее широким репертуаром копинг-поведения. Зрелый возраст рассматривается как переход от активных «моделей» поведения к более пассивным, репертуар стратегий сокращается, а акцент переносится с активного решения проблемы на сохранение психологического благополучия [4, 5].

Копинг оказывает влияние и на профессиональную деятельность. Шапаршаева Я. М., показала, что неумение работника управлять своим поведением в сложных служебных ситуациях, снижает эффективность выполнения должностных обязанностей, увеличивает риск возникновения профессиональных деформаций и психосоматических расстройств [6]. Специфика трудовой деятельности также оказывает влияние на совладающее поведение мужчин и женщин разного возраста.

Поэтому исследование гендерных и возрастных особенностей копинг-стратегий работников налоговой сферы и стало целью настоящего исследования.

Экспериментальную выборку составили 96 человек, слушателей Приволжского института повышения квалификации федеральной налоговой службы России: 50 мужчин и 46 женщин, группы уравнены по возрасту (до 30 лет, 31–45 лет, 46 и более лет) и образованию (у всех имелось высшее образование), из них 37 человек – руководители среднего звена: 16 мужчин и 21 женщина.

Диагностика копинг-стратегий проводилась при помощи личностного опросника «SACS» [7]. Обработка результатов проводилась методами: t-критерий Стьюдента и угловое преобразование Фишера-φ.

Сравнение выборок по изучаемым параметрам выявило следующие закономерности в применении копинг-стратегий и моделей совладающего поведения мужчинами и женщинами, служащими ФНС (рис. 1, 2).

На рисунке 1, видны различия по общей выраженности стратегий совладающего поведения у мужчин и женщин ($p \leq 0,05$). При этом ведущей у женщин оказалась активная модель «поиск социальной поддержки» (рис. 2), статистиче-

ски значимо ярче выраженная, чем у мужчин (p≤0,01). У мужчин чаще, чем у женщин, используется модель «вступление в социальный контакт» (p≤0,05).

На втором месте по встречаемости у мужчин и женщин – «просоциально активные стратегии» (рис. 1). Более выражена просоциальная пассивная модель-«избегание», которая у мужчин встречается чаще, чем у женщин (p≤0,05).

На третьем месте у мужчин и женщин – асоциальные стратегии, причем у молодых женщин (до 30 лет) особенно часто проявляется модель «агрессивные действия», которая рядом ученых в этом возрасте рассматривается как оборонительная.

Рис. 1. Копинг стратегии мужчин и женщин (%)

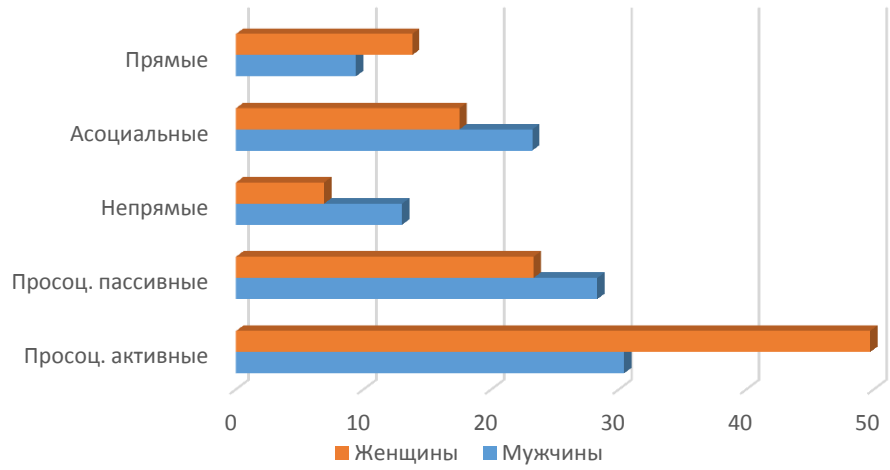
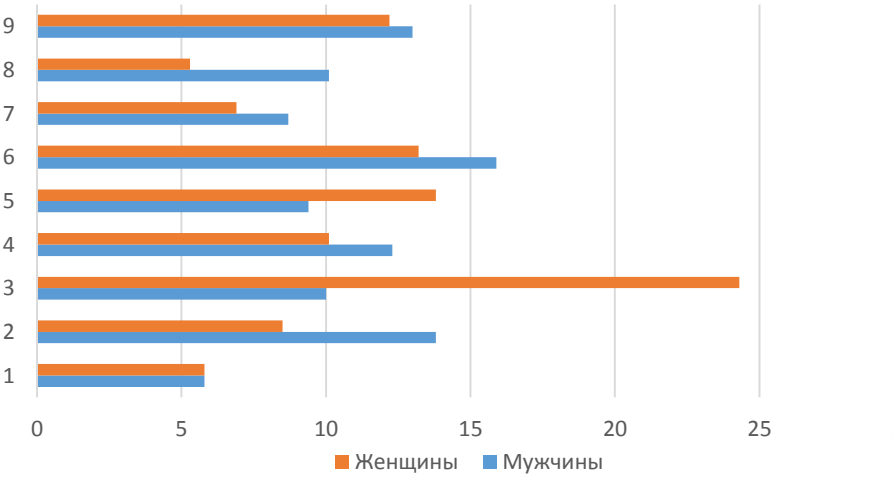


Рис. 2 Модели совладающего поведения мужчин и женщин (%)



* Примечание. Название моделей совладающего поведения (действий): 1. Ассертивные действия. 2. Вступление в социальный контакт. 3. Поиск социальной поддержки. 4. Осто-

рожные действия. 5. Импульсивные действия. 6. Избегание. 7. Манипулятивные действия. 8. Асоциальные действия. 9. Агрессивные действия.

Мужчины, чаще, чем женщины, используют «непрямую модель» – «манипулятивные действия», особенно часто – руководители, старше 45 лет ($p \leq 0,05$).

При анализе возрастных особенностей копинга у мужчин и женщин и при сравнении их данных с данными группы руководителей среднего звена наибольшие различия отмечались по моделям «поиск социальной поддержки», «осторожные действия» и «асоциальные действия».

Так, только в возрасте до 30 лет женщины, чаще мужчин используют «поиск социальной поддержки» ($p \leq 0,05$), в остальных возрастах эти различия нивелируются. Интересно отметить, что по выбору этой стратегии мужчины до 30 лет также отличаются и от руководителей, которые чаще используют ее в своем репертуаре ($p \leq 0,05$). В этой же возрастной группе и мужчины, и женщины реже, чем руководители используют «осторожные действия» ($p \leq 0,01$ и $p \leq 0,05$).

В группе 31–45 лет различий в копинг-стратегиях мужчин и женщин выявлено не было. Однако у мужчин 31–45 лет наблюдалась положительная динамика показателей по модели «осторожные действия» с увеличением возраста, ($p \leq 0,05$), в группах 31–45 лет и старше 46 лет различий не отмечалось.

В возрасте 46 лет и выше были обнаружены различия между женщинами и руководителями по моделям «осторожные действия» и «асоциальное поведение: у руководителей показатели были достоверно выше ($p \leq 0,05$).

Таким образом, результаты наших исследований показывают, что имеются определенные гендерные и возрастные особенности в копинг-стратегиях и поведенческих моделях (действиях) работников федеральной налоговой службы, требующие дальнейшего исследования.

Знание выявленных особенностей копинга поможет в процессе обучения рассказать слушателям обоего пола об особенностях их поведения в стрессе и объяснить их индивидуальные реакций на сложную ситуацию. Результаты исследования могут быть полезны в организационном консультировании и разработке тренинговых программ при подготовке слушателей в рамках повышения квалификации.

Литература

1. Lazarus R.S., S. Folkman Transactional theory and research on emotion and coping // Eur. J. Pers. – 1987. – Vol. 1. – P. 141-169.

2. Русина Н.А. Копинг – ресурсы личности как основа ее здоровья // Совладающее поведение: современное состояние и перспективы / Под ред. А.Л. Журавлева, Т.Л. Крюковой, Е.А. Сергиенко. М., 2008. – С.197-216.

3. Гапонова С.А., Дауменова А.Ж., Психолого-педагогическая экспериментальная программа «Возвращение к здоровью» как способ формирования адаптивных копинг-стратегий // Приволжский научный журнал, №4 (12). Периодическое научное издание. – Н. Новгород, ННГАСУ, 2009. – С.251-255.

4. Исаева Е.Р. Копинг-поведение: анализ возрастных и гендерных различий на примере российской популяции //Вестник ТГПУ, Раздел «Психология». Вып. № 11 (89) 2009. – Томск: Изд-во ТГПУ, 2009. – С. 144-147.

5. Борисова Н.М. Возрастные особенности копинга и связь возраста и стратегий совладающего поведения // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики» Серия: Познание №9 сентябрь 2019 г. С.46-50.

6. Шапаршаева, Я. М. Методы и методики исследования взаимосвязи копинг-стратегий с успешностью профессиональной деятельности // Молодой ученый. – 2019. – № 19 (257). – С. 327-329.

7. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии, 2002. 490 с.

ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ МАРКЕРЫ ЭПИСТЕМИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГИПЕРТЕКСТОВ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

В.А. Демарева, А.В. Голубинская, Н.А. Назаров, В.В. Вяхирева, М.В. Жукова

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

Исследование выполнено при поддержке гранта Президента Российской Федерации для государственной поддержки молодых российских ученых – кандидатов наук № МК-6208.2021.2

В теории познания термин «знание» должен быть проверяем и аргументирован. С развитием когнитивных, социально-эпистемологических и социально-философских исследований, появилась потребность в определении «знания» как состояния человека: что происходит с субъектом? Когда предположение становится знанием, и почему становится сомнением? Как

различить такие состояния – особенно при работе с профессиональными текстами? Эти фундаментальные вопросы легли в основу нашего исследования.

Ключевые слова: эпистемическое состояние, движения глаз, профессиональный гипертекст, онлайн, обучение, чтение, состояние, знание, сомнение, познание

PSYCHOPHYSIOLOGICAL MARKERS OF THE EPISTEMIC EVALUATION OF PROFESSIONAL HYPERTEXTS: PROBLEM STATEMENT

V.A. Demareva, A.V. Golubinskaya, N.A. Nazarov,
V.V. Vyakhireva, M.V. Zhukova
National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod,
Nizhny Novgorod, Russia

The study was supported by the grant of the President of the Russian Federation for state support of young Russian scientists – candidates of sciences N MK-6208.2021.2

In the theory of cognition, the term "knowledge" should be verifiable and argumentative. With the development of cognitive, socio-epistemological, and socio-philosophical research, there is a need to define "knowledge" as a human condition: what happens to the subject? When does an assumption become knowledge, and why does it become doubt? How to distinguish such states – especially when dealing with professional texts? These fundamental questions form the basis of this study.

Keywords: epistemic state, eye movements, professional hypertext, online, learning, reading, state, knowledge, doubt, cognition

В современном обществе информация, которая действительно удовлетворяет познавательным интересам субъекта, несоразмерна информации, которая его окружает. Это приводит к потребности в постановке вопроса о поиске ключевого фактора в процессе познавательного выбора, в переосмыслении теорий, которые затрагивают соответствующие темы.

Социальные и философские гносеологические теории последних десятилетий предлагают множество вариантов ответа на этот вопрос. Их объединяет сосредоточенность на принятии знания из многочисленных потоков информации, следовательно, и на моменте перехода из одного эпистемического состояния в другое. Этот переход носит не стихийный, а факторный характер. В связи с этим интерес представляет попытка проследить эти факторы и логическим, и эмпирическим путем. Интересно также проверить – в каких из этих теорий «работают» результаты данного исследования. Изучение особенности обработки информации при взаимодействии со стимулами различной модальности является также актуальным.

Зрительная модальность – одна из особенно интересных в контексте цифровой экономики (и взаимодействия с профессиональным гипертекстом). Исследования с использованием айтрекинга (записи траектории движений глаз) не

новы, но в последнее время появляется все больше публикаций по воплощенному сознанию (embodiment) [2], особенно – в виртуальной реальности [5]. Применение айтрекинга в исследованиях «воплощенного сознания» часто проводятся в ситуации принятия решения [4], при работе с текстами на иностранном языке [6]. Появляются исследования по использованию траекторий движений глаз для оценки компетенций [1; 3].

Движения глаз могут использоваться как психофизиологическое отображение:

а) процесса принятия решения,

б) уровня компетенций,

в) состояния при работе в виртуальной среде.

Следовательно, метод айтрекинга является релевантным для изучения эпистемических состояний и эпистемической оценки при работе в онлайн-среде с профессиональным гипертекстом (для оценки процессов принятия знания познающим сознанием).

Цифровизация экономики привела к тому, что повседневная, самостоятельная профессиональной деятельность стала одной из основных форм работы. Изменилось как производство информации, в котором в едином потоке смешалось научное, вненаучное и откровенно лженаучное, так и само познающее профессиональное сознание, которое стремится к увеличению объема своих знаний иногда в ущерб их качеству. Так, например, за последние несколько лет среди обывателей все активнее ведутся беседы о черных дырах или о зеркальных нейронах, и вместе с тем происходит возрождение сообщества плоской земли. Эти и другие аналогичные примеры показывают, насколько нетрадиционна для психологических и философских теорий динамика знания в современном обществе.

Поскольку институциональные формы познания вроде школ, университетов и даже онлайн-академий сегодня строго контролируются стандартами, разумно допустить, что эти парадоксы не говорят о некачественном образовании или массовой безграмотности современного общества. Это приводит к положению о том, что такие разные следствия являются результатом одного и того же процесса, а именно взаимодействия типа «сознание–гипертекст». Это особенно актуально в связи с нынешней эпидемиологической обстановкой, когда образование массово переводится в онлайн. В этой ситуации и деятельность организаций также массово была переведена в онлайн, где гипертекст стал важным инструментом обмена профессиональными знаниями.

Познавательный механизм, описывающий это взаимодействие, понимается следующим образом. В первую очередь взаимодействие «сознание-гипертекст» является формой чувственного познания, при том в большинстве случаев визуального, а именно посредством экрана, интерфейса. Во вторую очередь это взаимодействие когнитивное, поскольку полученная информация дешифруется, анализируется. В этот момент познающее сознание находится в "пограничном" эпистемическом состоянии, поскольку оценка достоверности информации еще не завершена. Другими словами, субъект еще не определился, что делать с полученной информацией: знать ее, верить в нее, сомневаться в ней, испытывать неопределенность или оставаться в неведении. Моменту перехода от чувственности к рациональности в процессе этого условного «выбора» конкретного эпистемического состояния (а именно психофизиологическим отображениям данного момента) и посвящено данное исследование.

Важно сосредоточить внимание на контексте профессионального гипертекста. Под профессиональным гипертекстом мы понимаем мультимодальный материал, использующий для передачи информации не только текст для чтения, но также графические элементы, медиа-материалы. Примером профессионального гипертекста является общая платформа для совместной работы над проектом или отдельный его элемент. Использование термина «гипертекст» подчеркивает возможность автономной навигации субъекта по цифровому материалу. Процесс работы с профессиональным гипертекстом представляет собой в первую очередь прочтение человеком материала.

Анализ движения глаз при взаимодействии с гипертекстом является наиболее очевидным способом объективного изучения этого процесса. Динамика имплицитного и эксплицитного восприятия, микро- и макродвижений глаз, степени активности вегетативной нервной системы (оцениваемой по динамике диаметра зрачка) при работе с гипертекстами – все это может служить для определения набора психофизиологических паттернов, специфичных для разных эпистемических оценок. Анализ субъективных данных также необходим, только объективного метода недостаточно. Знание о том, каковы паттерны движений глаз человека в состоянии уверенности при работе с гипертекстом онлайн-профессиональной среде, позволит составить рекомендации по общей организации профессионального гипертекста для эффективного его восприятия.

Профессиональные тексты необходимо конструировать эффективно. У сотрудников не должно возникать сомнений в правдоподобности и полезности прочитанного – иначе текст не будет нести для них ничего нового, они не усвоят и не запомнят полученную информацию, не смогут использовать ее в даль-

нейшей бытовой и практической деятельности. Если же текст написан эффективно – учащийся становится уверен в том, что прочитал и в том, что этот материал можно применять на практике.

Таким образом, решаемая проблема может сформулирована так: «Каковы психофизиологические маркеры уверенности читающего в истинности информации и принятия ее как своего знания при работе с профессиональным гипертекстом?».

Литература

1. Berzak Y., Katz B., Levy R. Assessing Language Proficiency from Eye Movements in Reading // Proceedings of the 2018 Conference of the North American Chapter of the Association for Computational Linguistics: Human Language Technologies. (Long Papers). 2018. Vol. 1. P. 1986–1996.

2. Borland H., Lindgreen A. Sustainability, Epistemology, Ecocentric Business, and Marketing Strategy: Ideology, Reality, and Vision // Journal of Business Ethics. 2013. Vol. 117(1). P. 173-187.

3. Demareva V.A., Edeleva Y.A. Eye-Tracking Based L2 Detection: Universal and Specific Eye Movement Patterns in L1 and L2 Reading // Procedia Computer Science. 2020. Vol. 169. P. 673-676. doi: 10.1016/j.procs.2020.02.185

4. Falandays J.B., Spevack S., Pärnamets P., Spivey M. Decision-Making in the Human-Machine Interface // Front. Psychol. 2021. Vol. 12. P. 624111. doi: 10.3389/fpsyg.2021.624111

5. Lu J., Batra D., Parikh D., Lee S. Vilbert: Pretraining task-agnostic visiolinguistic representations for vision-and-language tasks. Advances in Neural Information: NeurIPS 2019. Vancouver, BC, Canada. P. 13–23.

6. Sheikh N.A., Titone D. The embodiment of emotional words in a second language: An eye-movement study. // Cognition and Emotion. 2016. Vol. 30(3). P. 488-500. doi: 10.1080/02699931.2015.1018144

УДК 316.6

ОСОБЕННОСТИ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ О ПРИОРИТЕТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЯХ В СОЦИАЛЬНОЙ СЕЛЕКЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ЭЛИТЫ

В.В. Ермолаев
Россия, г. Москва, Московский педагогический государственный университет
evv21@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются особенности представлений сотрудников органов внутренних дело о компетенциях, необходимых для отбора в управленческую элиту. Эмпирическим путем установлены различия представлений офицеров полиции и Вооружённых сил России о компетенциях, необходимых для отбора в управленческую элиту проявляются в отличии их приоритетов: в представлениях военнослужащих о компетенциях, необходимых для отбора в управленческую элиту, доминируют духовно-нравственные, профессиональные и психологические компетенции, а у сотрудников ОВД – профессиональные.

Ключевые слова: представления, органы внутренних дел, социальная селекция, управленческая элита, организационная культура.

PECULIARITIES OF INTERNAL AFFAIRS' EMPLOYEES' PERCEPTIONS OF PRIORITY COMPETENCES IN SOCIAL SELECTION OF MANAGERIAL ELITE

V.V. Ermolaev
Russia, Moscow, Moscow State Pedagogical University
evv21@mail.ru

The article deals with the peculiarities of police officers' perceptions of competences required for selection into managerial elite. The author has found out the empirical differences between police officers' and army officers' ideas about competences necessary for selection into managerial elite. These differences have their priorities: military men's ideas about competences necessary for selection into managerial elite are dominated by spiritual, moral, professional and psychological competences, while internal affairs officers have professional ones.

Keywords: perceptions, internal affairs bodies, social selection, managerial elite, organizational culture.

Translated with www.DeepL.com/Translator (free version)

Современное российское общество во многом характеризует не только качество правящей и управленческой элиты, квалифицированность принимаемых ею решений по социально-экономическому развитию и обеспечению безопасности страны, но и социальные представления граждан о компетенциях, которыми необходимо обладать, чтобы попасть в её ряды. Новая и новейшая история России показывает, что жизнь миллионов людей, в значительной степени, определятся системой социальных представлений о необходимых компетенци-

ях элиты, которые всегда «связаны с определенным обществом или культурой; содержат общие убеждения, но проявляются в деталях; обладают одинаковой связанностью и значимостью» [1].

Психологический феномен социальных представлений раскрыт в трудах М. Вебера, Э. Дюркгейма, Л. Леви-Брюля, К.А. Абульхановой-Славской, Г.М. Андреевой, В.В. Знакова, Т.П. Емельяновой, С. Московичи, Д. Жоделе и других, указывающих на его основы: социальное происхождение представления и убеждений, групповой характер формирования представлений о действительности, позволяющих конструировать социальную реальность, принудительная роль убеждений, различная смысловая нагрузка представлений в зависимости от принадлежности к определённой группе. При этом особый интерес в теории социальных представлений вызывает указание не столько на то, что социальные представления человека есть продукт группы, утверждение С. Московичи и Д. Жоделе о том, что социальное представление – это «общее видение реальности, присущее данной группе, которое может не совпадать или противостоять взглядам, принятым в других группах. Это видение реальности ориентирует действия и взаимосвязи членов данной группы» [2].

Полагаем, что такой выраженной групповой спецификой социальных представлений о компетенциях, необходимых для вхождения в элиту, обладают, прежде всего, сотрудники силовых структур, которые на протяжении всей службы целенаправленно стимулируются к повышению своего статуса и отбору в элитные группы, будь то группа «узких» профессионалов или руководителей. При этом, кроме влияния социального окружения и личного служебного опыта, групповая специфика представлений формируется при системном воздействии организационной культуры как «паттерна коллективных базовых представлений…» [3], выражаясь в знаниях факторов включения в элитные социальные группы или, если говорить точнее, представлениях об условиях, причинах, «движущих силах», определяющих успешность вхождения в элиту. Данные представления, рассматриваемые как совокупность условий вхождения в элитную группу, в основном определяются организационной культурой, представляющая собой «доминирующие ценности, убеждения, верования, установки, принятые организационные нормы отношений и поведения, которые задаются субъектом организационной власти и способны воспроизводиться в организации посредством практики управления, кадровой политики, традиций, обычаев, ритуалов, уникальной символики» [4].

Однако, необходимо признать, что само понятие субъект организационной власти социальных институтов России, которым является «правящая и управ-

ленческая элита» [5] долгое время являлось предметом изучения только философских, социологических и политических наук [6]. Вместе с тем сегодня всё чаще она становится объектом исследований социальной и организационной психологии при изучении функционирования и развития организационной культуры ключевых социальных институтов, в том числе органов внутренних дел (далее – ОВД РФ). Рассмотрение правящей и управленческой элиты как группового субъекта управления организационной культурой ОВД [7], позволяет увидеть в фокусе внимания не только социально-психологические характеристики властвующей элиты – её структуры, степени групповой сплочённости и приверженности декларируемым ценностям, специфики реализации управленческих функций, но и особенности «кадровых лифтов» сотрудников силовых структур, в которых важнейшую роль играют модели компетенций для отбора и формирования её кадрового резерва.

В этом контексте отбор и подготовка кадров управленческой элиты представляет собой важнейший механизм управления организационной культурой ОВД [8], известный не только как совокупность технологий отбора, служебного продвижения и закрепления её представителей на важнейших позициях в структуре системы МВД России, но и как процесс кадровой селекции сотрудников силовых структур для более высоких позиций в системе социального управления. При этом, участие в процессах вертикальной циркуляции кадров проводится с целью отбора кандидатов, не столько обладающих необходимыми профессиональными компетенциями, сколько тем из них, кто при наличии необходимых профессиональных компетенций, более привержен мировоззрению и ценностям правящей элиты.

Этот процесс формирования кадрового резерва для обновления управленческой и, частично, правящей элиты, В. Парето [9] называл циркуляцией элиты. По мнению В. Парето, правящая и управленческая элита нуждается в системном обновлении, в связи с чем подбор на руководящие должности предполагает продвижение тех кандидатов, которые на основе представлений правящей элиты о направлении развития организации, являясь носителями её ценностей и установок, способны обеспечить функционирование соответствующей модели организационной культуры. На основе применяемой системы компетенций управленческая элита целенаправленно создаёт условия для приоритетного отбора, обучения и назначения руководителей среднего звена, способных реализовать поставленные цели. В результате, руководитель уже среднего звена, прошедший через систему отбора и обучения кадрового резерва, основные компетенции которой заданы управленческой элитой, должен представлять со-

бой некий эталон организационного поведения, норм и отношений. В свою очередь, руководители среднего звена создают в процессе служебной деятельности необходимые условия и побудительные мотивы, вынуждающие потенциальных кандидатов в кадровый резерв принимать те ценности и идеалы, которые максимально отвечают представлениям и целям правящей элиты.

По нашему мнению, сущность данного механизма управления организационной культурой ОВД, известного как отбор сотрудников для формирования кадрового резерва управленческой элиты, более точно отражает понятие социальной селекции элиты. В науке под социальной селекцией понимается «отбор, в рамках которого происходит определение профессиональной пригодности человека к выполнению конкретной работы…» [10]. Нам представляется более удачной трактовка понятия А.Х Мержоевой, которая предлагает рассматривать её как социально-профессиональную сортировку людей внутри социальных групп «на основе определенных критериев, отражающих интересы функционирования и развития данного типа общества, структурированных через интересы правящей элиты» [11].

Вместе с тем существующая неудовлетворительная практика отбора сотрудников ОВД для формирования кадрового резерва на должности руководящего состава [12; 13; 14], с учётом нарастающей тенденции формирования управленческой элиты из представителей силовых структур [15], определила цель нашего исследования – выявить особенности представлений сотрудников ОВД о приоритетных компетенциях в социальной селекции управленческой элиты. В качестве объекта исследования выступили представления сотрудников силовых структур России: ОВД и Вооружённых сил РФ (далее – ВС), а предмета исследования – представления сотрудников ОВД о компетенциях, необходимых для отбора в управленческую элиту. В качестве гипотез исследования выступили: предположение о наличии различий в представлениях о компетенциях, необходимых для отбора в управленческую элиту у офицеров ОВД и ВС, а также предположение о связи доминирующих компетенций с терминальными ценностями. Теоретическим обоснованием гипотезы послужило указание С. Московичи о том, что социальные представления представляют собой сложную многоуровневую систему, элементами которой являются действия, идеи, ценностные ориентации [1].

Выборку эмпирического исследования составили 120 старших офицеров, состоящих в резерве кадров на выдвижение: МВД РФ (50 человек) и ВС РФ (70 человек). Исследование проводилось с применением следующих методик: авторская анкета В.В. Ермолаева, А.Н. Волковой «Компетенции отбора в управ-

ленческую элиту» (проверена на соответствие концепту методом средневзвешенных экспертных оценок), «Опросник терминальных ценностей (ОтеЦ)» И.Г. Сенина. Уровень различия представлений сотрудников ОВД с различными терминальными ценностями о факторах, необходимых для отбора в управленческую элиту, оценивался с помощью U-критерия Манна-Уитни, связь представлений сотрудников ОВД о профессиональных компетенциях, как доминирующих для отбора в управленческую элиту, с определённым приоритетом терминальных ценностей оценивалась с помощью непараметрического критерия ранговой корреляции Спирмена в программе SPSS Stastistics 22.

В результате статистической обработки результатов исследования были выявлены достоверные различия между представлениями офицеров МВД и ВС РФ о компетенциях, необходимых для отбора в управленческую элиту ($z = 6{,}639$ при $p=0{,}01$). Также выявлена связь представлений сотрудников ОВД о профессиональных компетенциях, как доминирующих для отбора в управленческую элиту, с определённым приоритетом терминальных ценностей: собственный престиж (статус) ($r =0{,}630$; $p=0{,}001$); высокое материальное положение ($r =0{,}303$; $p=0{,}005$); достижения и развитие себя ($r =0{,}445$; $p=0{,}001$).

Полученные статистически значимые данные свидетельствуют о том, что:

1) Существуют различия в представлениях офицеров ВС и ОВД РФ, включенных в резерв кадров на выдвижение, о компетенциях, необходимых для отбора в управленческую элиту, а именно: в представлениях военнослужащих доминируют духовно-нравственные, профессиональные и психологические компетенции, а у сотрудников ОВД – профессиональные.

2) Выявлена связь представлений сотрудников кадрового резерва ОВД, предполагающих приоритет профессиональных компетенций для отбора в управленческую элиту, с такими терминальными ценностями, как: собственный престиж (статус); высокое материальное положение; достижения и развитие себя.

Выводы:

1. Выраженный приоритет профессиональных компетенций в представлениях сотрудников полиции, состоящих в кадровом резерве, о необходимых компетенциях отбора в управленческую элиту, показывает снижение значимости духовно-нравственных и психологических компетенций в процессе селекции управленческой элиты ОВД.

2. Снижение значимости духовно-нравственных и психологических компетенций в подготовке кадрового резерва руководящего состава ОВД свидетель-

ствует о вызове к управлению организационной культуры ОВД в связи с тем, что российские граждане в ситуациях правоприменения ожидают от полиции ориентации не только на правовые нормы, но и на нравственные законы и принципы; при принятии управленческих решений более опираться на совесть, которая «является специфической особенностью российского менталитета» [16].

3. Связь представлений сотрудников кадрового резерва ОВД, предполагающих приоритет профессиональных компетенций для отбора в управленческую элиту, с такими терминальными ценностями, как: собственный престиж (статус); высокое материальное положение; достижения и развитие себя, выражает групповую специфику социальных представлений о ценностях и нормах, характерных для организационной культуры ОВД.

Литература

1. Московичи С. Социальное представление: исторический взгляд // Психологический журнал. – 1995. – Т. 16. – № 1. – С. 3–18.

2. Кондратьева М. В. Роль социальных ожиданий в системе социальных представлений личности / М. В. Кондратьева. URL:http://science.ncstu.ru/conf/past/2010/xxxix/ theses/ppsl/02.pdf/file_download (дата обращения: 13.07.2021), с. 8].

3. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн. – СПб.: Питер, 2002. – С. 31–32.

4. Аксеновская Л.Н. Социально-психологическая модель организационной культуры: концепция, методология, технология изменения: ордерный подход: дис. ... док. психол. наук. – М., 2008. – 567 с.

5. Гасилина Ю.И. Ценности властвующей элиты: социально-философский анализ: дис. кандидат философских наук: Саратов. 2007. – 140 с.

6. Гаман-Голутвина О.В. Российские элиты как предмет научного анализа // Общество и экономика. – 2008. – № 3-4. – С. 175–196.

7. Ермолаев В.В. Правящая и управленческая элита как групповой субъект управления организационной культурой органов внутренних дел / В.В. Ермолаев // Человеческий капитал. – 2021. – №3 (147). – С. 129–136.

8. Ермолаев В.В. Информационная основа механизмов управления организационной культурой государственных и социальных институтов / В.В. Ермолаев / Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. – Симферополь, 2017. Том 3 (69). № 4. – С.36-49.

9. Pareto V. Mind and Society. N.Y., 1935.

10. Социология организаций и управления: Словарь основных понятий / Сост. А.И. Фоменков. Смоленск: СГПУ, 2005. – 168 с.

11. Мержоева А.Х. Социальная селекция в условиях модернизации системы образования российского общества. Автореф. канд. философ. наук. Ростов-на-Дону, 2011. – 191 с.

12. «Анатолия Якунина на год лишили кадровой самостоятельности». – Газета «Известия» от 12 марта 2014 года.

13. Ермолаев В.В. Совесть как ключевая компетенция управленческой элиты полиции в условиях реформирования органов внутренних дел / В сборнике: Технологии построения систем образования с заданными свойствами. Материалы V-й Международной научно-практической конференции. МГГУ им. М.А. Шолохова. 2014. – С. 76-85.

14. Ваганов А. Колокольцев запретил генералам МВД создавать свои кланы. Инсайдер: нарушителей начали карать.

https://ura.news/news/1052493769?utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com. – Обращение от 10.07.2021.

15. Колесников В. В. Социально-политические аспекты военного элитообразования в современной России : автореферат дис.... кандидата социологических наук. – Саратов, 2008. – 25 с.

16. Воловикова М.И. Духовно-нравственная регуляция социального поведения личности / М.И. Воловикова // Психология нравственности / отв. ред. А.Л. Журавлёв, А.В. Юревич. – М. : Институт психологии РАН, 2010. – С. 47.

ПСИХОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПСИХОЛОГО-ПРАВОВЫЕ МАРКЕРЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В МОТИВАЦИОННОМ МЕНТАЛИТЕТЕ

А.В. Ермолин

Кировский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, г. Киров, Россия

Представлена авторская концепция психодиагностики степени выраженности конфликта интересов у работников и кандидатов на замещение вакантных должностей. Выявлены объективные критерии наличия конфликта интересов в профессиональном, правовом и экономическом самосознании субъекта организационного поведения. Предложен к применению в

практике управления персоналом апробированный психодиагностический комплекс по выявлению групп риска в кадровом составе организации.

Ключевые слова: персонал, конфликт интересов, мотив, мотивация, мотивационный менталитет, самооценка, интервью, проективный метод, детектор лжи.

PSYCHOLOGICAL-ECONOMIC AND PSYCHOLOGICAL-LEGAL MARKERS OF THE CONFLICT OF INTERESTS IN THE MOTIVATIONAL MENTALITY

A.V. Ermolin
Kirov Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Kirov, Russia

The author's concept of psychodiagnostics of the degree of severity of the conflict of interests among employees and candidates for vacant positions is presented. Objective criteria for the presence of a conflict of interests in the professional, legal and economic self-consciousness of the subject of organizational behaviorare revealed. A proven psychodiagnostic complex for identifying risk groups in the personnel structure of the organization is proposed for use in the practice of personnel management.

Keywords: personnel, conflict of interests, motive, motivation, self-assessment, interview, projective method, lie detector.

В стремительно изменяющихся, зачастую экстремальных условиях деятельности кадровых служб всех уровней власти и бизнеса тема конфликта интересов и путей её разрешения приобретает ещё большую актуальность. Неразрешённый на индивидуальном уровне сознания и самосознания конкретного чиновника конфликт интересов способен приводить к различным злоупотреблениям своим служебным положением.

Когнитивный диссонанс в форме внутриличностного конфликта интересов наблюдается в подавляющем большинстве случаев (экспериментальные данные приведены ниже) в ***правовом самосознании*** государственных гражданских/муниципальных служащих относительно двух взаимоисключающих когниций «я должен неукоснительно соблюдать законодательство» – «мне приходится иногда нарушать закон в процессе осуществления служебных обязанностей». Д. Майерс считает, что осознание человеком мотива выбора при принятии решения, даже социально негативного, поддерживает его правильность и целесообразность, порождая тем самым когнитивный диссонанс по доминанте «допустимо-не допустимо» [4]. Таким образом, когнитивный диссонанс в системе госслужбы затрагивает такие важные явления, как самоосуждение собственных профессиональных действий и поступков (осознание, что служебное поведение идёт вразрез с принципами Этического кодекса) и псевдологическая аргументация выбора (самооправдание не соблюдения принципов).

Конфликт интересов выступает и в качестве ***психолого-экономической*** проблемы. Человек в процессе профессиональной социализации часто вынужден отказывать себе в удовлетворении значимых потребностей ради будущих приобретений в зависимости от достигнутого должностного, либо профессионального статуса. Карьерно-профессиональная ассертивность, связанная с упрямыми психологическими и экономическими издержками личностных ресурсов (времени, энергии, деньги на профподготовку и поступление на работу) в эмоционально непривлекательное дело (должность), проявляется как эскалация ситуации конфликта интересов, или эскалация нерационального служебного поведения, в том числе коррупционного. Экономико-психологическим критерием конфликта интересов выступает неадекватно завышенный уровень материальных притязаний кандидата на вакантную должность.

Основная гипотеза нашего исследования: внутриличностный конфликт интересов в сознании действующих чиновников и студентов является перманентным состоянием. Объект исследования: государственные гражданские и муниципальные служащие разного должностного уровня от зам. министра до консультанта, слушатели курсов повышения квалификации в КФ РАНХиГС и участники обучающих семинаров в Администрации правительства Кировской области (n=310, лиц мужского пола – 90, женского – 220, средний возраст – 42,7 года) и студенты (n=64, муж. – 27, жен. – 37, ср. возраст – 21,3 год). С целью определения степени выраженности конфликта интересов в мотивационном менталитете гос/муниципальных служащих и студентов профиля ГМУ нами был сконструирован психодиагностический комплекс, состоящий из четырёх методик.

На первом этапе исследовалась степень глубины и полноты осознавания мотивов служебных действий и поступков. Измерительным инструментом выступала авторская проективная методика завершения предложения [2], которую на добровольной основе, анонимно предлагалось заполнить участнику исследования. Максимальную долю риск-мотивировок (36,1% у чиновников и 34,4% у студентов) составили высказывания по отношению к соблюдению норм законодательства. И те, и другие допускают возможные правовые нарушения, оправдывая их, во-первых, несовершенством законодательства, во-вторых, морально-правовой дилеммой, и, наконец, информационным правовым дефицитом. Довольно парадоксальное соотношение риск-мотивировок (47,4% у чиновников и 21,9% у студентов) наблюдается по утверждению, оправдывающему необязательность тотального волевого самоконтроля госслужащим своих действий и поступков вне бюрократической системы власти. Наконец, 7 участников из вы-

борки чиновников и 4 студента допускают возможность и даже необходимость использования представителем власти своего служебного положения в личных целях, что свидетельствует о некоторых признаках выраженного конфликта интересов.

На втором этапе по методу семантического дифференциала [1] у 114 участников исследования (государственных гражданских служащих) была выявлена индивидуальная «Я-концепция идеального/антиидеального госслужащего» и определена самооценка соответствия идеалу/антиидеалу. Вызывает некоторую озабоченность отнесение категорий с абсолютно отрицательной коннотацией в идеальный кластер личности госслужащего, а именно – хитрость (22,8% совокупной выборки – 114 человек), рискованность (18,4%), цинизм (5,3%), а один испытуемый считает меркантильность профессионально-важным качеством личности госслужащего. При этом 15 участников проверки самооценки (13,0%) отнесли аскетичность в отрицательное множество характеристик профессионального успешного госслужащего.

На третьем этапе исследования 33 участника – государственных гражданских/муниципальных служащих, подписавших бланки методики завершения предложений, на добровольной основе были подвергнуты процедуре lie-детекции с использованием аппаратурного комплекса «Активациометр» [5] по составленному перечню вопросов, включающему основные формулировки из авторского мотивационного интервью. У 10 участников исследования наблюдалось существенное рассогласование между ответами по мотивационному интервью и ответами при процедуре детекции лжи, в частности, правдивый ответ «нет» на вопрос о случаях нарушения закона при исполнении служебных обязанностей парадоксально коррелирует с установкой на возможное нарушение норм права в будущем («нет идеальных ситуаций»; «возможны ситуации, которые не регламентированы и требуют нестандартных решений»). При этом, у каждого из данной микрогруппы категория «хитрость» как желаемая для госслужащего в бланке проверки самооценки обозначена как входящая в его структуру личности.

На четвёртом этапе исследования 8 студентов (ср. возраст 21 год) направления подготовки ГМУ были протестированы по методике «уровень материальных притязаний». Учёные в области когнитивного бихевиоризма, считают, что предубеждения человека в условиях внешней и внутренней неопределённости особенно важны в реализации функции планирования. Например, траектория карьеры носит многофакторный характер: чтобы начинающий чиновник вышел на планируемый уровень должностной карьеры с ожидаемым уровнем матери-

ального достатка, каждое событие из карьерной стратегии должно произойти (аттестация, квалификационный экзамен, повышение квалификации, реализация значимого проекта, успешность коммуникаций с коллегами и начальством и множество других). Если каждый из этих фактор имеет высокую вероятность реализации, полная вероятность успеха может быть довольно низкой, если количество факторов n+1. Направленность мотивационной стратегии оценивать избыточно позитивно последовательность событий тактического и даже стратегического будущего может привести к необоснованному оптимизму в оценке вероятности, что карьера будет обязательно удачной, что уровень материальных притязаний будет соответствовать должностной позиции [3]. Так, средняя з.п. региональных госслужащих Кировской обл. в 2018 г. составила 37113 руб. [6]. В ходе проведения учебных занятий в группах слушателей повышения квалификации нам неоднократно приходилось при обсуждении темы удовлетворённости трудом получать эмоционально-негативно окрашенные отклики («требуют много, платят мало», «при таких нагрузках надо платить существенно больше», «это слёзы» и т.д.). Рост заработной платы госслужащих Кировской области за январь-июль 2019 г. составил 104,7% по отношению к соответствующему периоду 2018 г. [6]. Фантазийные представления о предполагаемом росте материального благополучия в процессе служебной карьеры в сознании студентов существенно расходятся с официальными данными. На временном периоде в 5 лет динамика роста материальных предпочтений практически у каждого участника превышает 500%, что свидетельствует о выраженных отклонениях субъективных материальных ожиданий от существующих официальных трендах.

Выводы

1. В ходе исследования подтвердилась основная гипотеза о наличии внутриличностного конфликта интересов у представителей всех трёх возрастных категорий (юношеский, зрелый, пожилой возраст), т.е. конфликт интересов является перманентным (постоянным) на всех периодах профессиональной биографии.

2. По результатам исследования внутриличностный конфликт интересов может быть представлен следующими психологическими критериями: – значительный объём риск-мотивировок при обосновании побудительных причин служебных действий и поступков в правовом пространстве; – нравственно-психологический дисбаланс между «Я-реальным» и «Я-идеальным», отражением которого является включение отрицательных свойств в идеальную Я-концепцию государственного гражданского служащего и положительных свойств в антиидеальную Я-концепцию; – расхождение между декларируемыми и недекларируемыми принципами служебного поведения; – неадекватно завышенный уровень

материальных притязаний на временн**о**м горизонте служебной карьеры от 1 года и более.

3. Достоверными признаками внутриличностного мотивационного конфликта государственного гражданского/муниципального служащего являются противоречия между содержанием риск-мотивровок при ответах на вопросы мотивационного интервью и ответах при процедуре lie-детекции на психодиагностическом комплексе «Активациометр».

4. Уровни выраженности внутриличностного конфликта интересов:

– **низкий:** отсутствие риск-мотивировок при заполнении мотивационного интервью, правильное соотнесение Я-реального и Я-идеального в структуре личности государственного гражданского/муниципального служащего, отсутствие ложных ответов в процессе lie-детекции, адекватный уровень материальных притязаний по временному контексту служебной карьеры;

– **средний:** наличие риск-мотивировок по некоторым ключевым вопросам мотивационного интервью при незначительном количестве ложных ответов в процессе lie-детекции, частичная неадекватность самооценки и негрубое отклонение временн**ы**х материальных предпочтений от реально существующих;

– **высокий:** риск-мотивировки по большинству ключевых вопросов мотивационного интервью в сочетании со значительным количеством ложных в процессе lie-детекции, выраженная неадекватность самооценки и крайне завышенный уровень материальных притязаний.

4. Выявленные в ходе мотивационного интервью риск-мотивировки в сочетании с деформированной Я-концепцией госслужащего (существенное преобладание материальной мотивации) могут выступать поводом для назначения конкретному госслужащему индивидуальной консультации с целью переформатирования мотивационных установок, которые вызвали, либо могут вызвать конфликт интересов.

Литература

1. Ермолин А.В. Интерактивные методы построения компетентностной модели личности менеджера / Теоретические и практические проблемы организационной психологии: Материалы II Всероссийской научно-практической конференции (Ростов-на-Дону, 21-22 апреля 2016 г.). Ростов н/Д: Фонд науки и образования, 2016. С.8-11.

2. Ермолин, А.В. Психодиагностика мотивационной готовности кандидата на должность государственной гражданской службы / Потенциал вуза в кадровом и экспертном сопровождении органов государственного и муниципального управления / Всероссийская научно–практическая конференция. Чебоксарский

филиал РАНХиГС, 15-16 октября 2015. – Чебоксары: «Новое время», 2015. С. 27–39.

3. Канеман Д., Словик П., Тверски А. Принятие решений в неопределённости: Правила и предубеждения / Пер. с англ. – Х.: «Гуманитарный центр», 2005. С.31.

4. Майерс Д. Социальная психология. – СПб.: Питер, 1997. С.183.

5. Цагарелли Ю.А. Системная детекция лжи с помощью аппаратурно-программного комплекса «Активациометр». – Учебное пособие. Казань, МНПО «Акцептор», 2018. С. 32-34.

6. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Кировской области (Кировстат). URL: https://kirovstat.gks.ru/

СУБЪЕКТИВНАЯ ОЦЕНКА ЗДОРОВЬЯ И УТОМЛЯЕМОСТИ ПЕРСОНАЛА ИННОВАЦИОННЫХ И ОРДИНАРНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

А.С. Заладина

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

Представлены результаты эмпирического исследования того, как сотрудники, работающие в организационных культурах разного типа, субъективно оценивают состояние своего здоровья и утомляемости. Показано, что организационная культура выступает как значимый социально-психологический регулятор утомляемости и здоровья сотрудников инновационных и ординарных организаций. Выявлено, что в рамках одних организационно-культурных условий результаты по показателям здоровья женщин и мужчин существенно ближе, чем между испытуемыми одного пола, но находящимися в разных организационно-культурных условиях.

Ключевые слова: здоровье, инновационные организации, ординарные организации, утомляемость, женский персонал, мужской персонал, субъективное благополучие, гендерные стереотипы

SUBJECTIVE ASSESSMENT OF HEALTH AND FATIGUE OF PERSONNEL IN INNOVATIVE AND ORDINARY ORGANIZATIONS

A.S. Zaladina

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

The article presents the results of an empirical study of how employees working in different types of organizational cultures subjectively assess their health and fatigue. It is shown that organizational culture acts as a significant socio-psychological regulator of fatigue and health of employ-

ees of innovative and ordinary organizations. It was revealed that within the framework of the same organizational and cultural conditions, the results in terms of health indicators for women and men are significantly closer than between subjects of the same sex, but who are in different organizational and cultural conditions.

Keywords: health, innovative organizations, ordinary organizations, fatigue, female staff, male staff, subjective well-being, gender stereotypes

Актуальность исследования

В условиях глобальной экономики, ускорения всех процессов и увеличения ожиданий со стороны потребителей научно-техническая политика развитых стран всё больше направлена на развитие инноваций как основного конкурентного преимущества на мировом рынке.

Инновации становятся основным критерием конкурентоспособности организаций на мировом рынке, что особенно важно при ускорении всех глобальных экономических процессов. Это находит своё отражение и в научно-технической политике. Данная тенденция особенно характерна для развитых стран. Исходя из прогноза Министерства экономического развития России, к 2036 году состояние рынка труда будет определено успешностью освоения инновационных технологий, за счет которых возможно и увеличение производительности труда.

Согласно Глобальному инновационному индексу (Global Innovation Index), Россия по субиндексу «Ресурсы инноваций» находится на 43 месте, в то время как по субиндексу «Результаты инноваций» – на 52 месте. В этой связи актуальной задачей психологии труда является поиск организационных условий, при которых возможно снижение сопротивления персонала реализации инновационных технологий как в производственной, так и в управленческой сфере, проработка вопросов ценностно-мотивационной ориентированности персонала на инновационные нововведения. В современных исследованиях [1] выявлено, что рыночно-адхократический тип организационной культуры (ОК) по К. Камерону и Р. Куинну оказывают благоприятное воздействие на субъективное благополучие персонала, работающего в условиях активного внедрения инноваций.

Инновационная направленность развития современной экономики предписывает сотрудникам необходимость освоения высокотехнологичного оборудования, обретения навыков межотраслевой коммуникации, а также умения выходить за пределы должностных обязанностей. Возникает потребность быть вовлеченным в проектную работу, предвидеть тенденции совершенствования в своей профессиональной сфере, генерируя новые решения как на управленческом, так и на исполнительском уровнях. В этом контексте возникает вопрос,

каким образом с данным объективно наличествующим требованием для профессионально-личностных ресурсов работника совладают сотрудники организаций с различными организационно-культурными моделями, как это сказывается на их уровне утомляемости и здоровье.

Дизайн исследования

Цель эмпирического исследования сформулирована на основании понимания утомляемости как одного из основных показателей субъективного благополучия [2]. Она заключалась в определении характера связи между показателями утомляемости и здоровья персонала и доминирующим типом организационной культуры медицинских и промышленных компаний.

Базой эмпирического исследования послужили медицинские учреждения, а также промышленные предприятия г. Н. Новгорода с различным уровнем вовлеченности в реализуемые инновационные процессы. Общее количество респондентов: 665 человек, в том числе 327 врачей и 338 инженеров (352 женщины и 313 мужчин). Использованные методики исследования: авторская анкета «Субъективное благополучие в трудовом коллективе»; методика диагностики ОК К. Камерона и Р. Куина (OCAI).

Результаты и их обсуждение

В результате эмпирического исследования выявлено, что «инновационным» организациям присущ рыночно-адхократический тип ОК, а «ординарным» организациям – кланово-иерархическая и иерархически-клановая модели ОК.

Таблица 1

Сравнение показателей самооценки здоровья и утомляемости медицинских учреждений и промышленных предприятий

		Общее состояние здоровья	**Сердечно-сосудистая система**	**Нервная система**	**Влияние рабочего процесса на утомляемость**	**Влияние организационного взаимодействия на утомляемость**	**Влияние работы по дому на утомляемость**
Медицинские учреждения	Инновационные	3,9	2,7	3	5,1	4,2	3,1
	Ординарные	2,9	2	2	6,3	6,4	3,1
	p	*	*	*	*	**	-
Промышленные предприятия	Инновационные	3,4	3,5	3,5	5,2	4	4,2
	Ординарные	2,3	2	2	6,6	7	4,4
	p	**	**	**	*	**	-

В таблице: * –$p \leq 0.05$; ** – $p \leq 0.01$

В результате сопоставления ординарных и инновационных медицинских и промышленных организаций (Таблица 1) обнаружены статистически значимые различия по следующим шкалам: состояние сердечно-сосудистой системы, нервной системы, общее состояние здоровья, влияние рабочего процесса и организационного воздействия на утомляемость. Особенно выражены данные различия среди персонала промышленных предприятий. Не выявлено статистически значимых различий по шкале «влияние работы по дому на утомляемость». Это указывает на то, что вне трудовой деятельности нет значимых различий между испытуемыми по уровню утомляемости.

Таблица 2

Сравнение показателей самооценки здоровья и утомляемости сотрудников женского и мужского пола медицинских учреждений и промышленных предприятий

		Общее состояние здоровья	**Сердечно-сосудистая система**	**Нервная система**	**Влияние рабочего процесса на утомляемость**	**Влияние организационного взаимодействия на утомляемость**	**Влияние работы по дому на утомляемость**
Инновационные	Женщин	3,6	3,7	2,9	5,4	3,7	4,1
	Мужчины	3,1	2,2	3,4	4,7	4,1	3,8
	p	*	**	*	*	**	-
Ординарные	Женщины	2,3	2,5	1,6	7,3	6,2	5,1
	Мужчины	2,2	1,7	2,4	6,6	7,1	4,5
	p	T	**	**	*	*	-

В таблице: * –$p \leq 0.05$; ** – $p \leq 0.01$

В контексте выявленных закономерностей по данным показателям прослеживаются гендерные особенности результатов (Таблица 2). Оценки состояния сердечно-сосудистой системы женщинами выше, чем мужчинами ($p \leqslant 0{,}01$). Данные результаты выявлены как в инновационных, так и в ординарных организациях.

Параметры состояния нервной системы тоже различны как в инновационных ($p \leqslant 0{,}05$), так и в ординарных ($p \leqslant 0{,}01$) организациях. Мужская часть персонала, в отличие от женского, оценивает собственную нервную систему как более здоровую. Эта закономерность также проявляется как в инновационных, так и в ординарных организациях, однако в большей мере проявляется у работников ординарных организаций. Отметим, что данная закономерность вы-

явлена на основе субъективной оценки самих испытуемых. Поэтому, очевидно, следует учитывать, что на результаты могло повлиять восприятие мужчинами каких-либо проблем с нервной системой как факторов, мешающих проявлению маскулинности. Для приверженцев гендерных стереотипов [3] эта характеристика может служить показателем несоответствия традиционным социальным ожиданиям от типично «мужского» поведения. Данные показатели могут выступать в качестве косвенного свидетельства того, что в ординарных организациях мужской персонал более склонен к проявлениям гендерной предвзятости.

Женский персонал, по сравнению с мужским, отмечает более сильное воздействие рабочего процесса на утомляемость ($p \leqslant 0,05$), а мужчины сложнее переносят трудности, связанные с организационным взаимодействием.

Заключение

Исходя из полученных данных предполагается, что неспособность соответствовать инновационным требованиям, характерная для персонала организаций с доминирующим клановым и иерархическим компонентом, отразилась на более высоких показателях утомляемости и на более низких результатах по здоровью в сравнении с персоналом организаций с выраженным рыночным и адхократическим компонентом ($p \leqslant 0,01$).

Отметим, что в пределах одного организационно-культурного контекста результаты по показателям здоровья женщин и мужчин существенно ближе, чем между испытуемыми одного пола, но находящимися в разных организационно-культурных условиях ($p \leqslant 0,01$). Показатель влияния организационного взаимодействия на усталость у женского персонала инновационных организаций равен 3,7, в то время как к мужского персонала инновационных организаций он 4,1. У женского персонала ординарных организаций этот же показатель – 6,2, у мужского персонала он равен 7,1.

Таким образом, организационная культура является существенным социально-психологическим регулятором здоровья и утомляемости персонала ординарных и инновационных организаций.

Литература

1. Zakharova L.N., Bretones F.D., Leonova I.S. Stress, Health Self-Assessment, Social and Psychological Age of Women’s Staff in Organizational Cultures of Different Types // Journal of Talent Development and Excellence. 2018. Vol.10, № 2. P. 20–36.

2. Захарова Л.Н., Саралиева З.Х., Заладина А.С. Усталость как показатель социально-психологического возраста персонала // Системная психология и социология. 2019. № 2. С. 36-52.

3. Baldazzi B. Gender differences in the elderly population: different satisfaction levels in selected spheres of life // Genus. 2001. Vol. 57. №. 2. P. 103–122.

СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ФУНКЦИИ И СИСТЕМНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Л.Н. Захарова, И.С. Леонова

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им.Н.И.Лобачевского, Нижний Новгород. Россия

Представлен теоретический анализ феномена субъективного благополучия в трудовой деятельности в условиях перехода к новому технологическому укладу и связанной с ним проблемой обеспечения жизнеспособности компании. Показана системная организация субъективного благополучия с системообразующим фактором в виде соответствия индивидуальных ценностей организационного развития и ценностей корпоративной культуры. Раскрыта роль субъективного благополучия в условиях организационных изменений как фактора принятия персоналом инноваций.

Ключевые слова: внедрение инноваций, жизнеспособность компании, персонал, субъективное благополучие, организационный стресс, ценности, корпоративная культура, организационная культура, социально-психологический возраст.

SUBJECTIVE WELL-BEING IN LABOR: FUNCTIONS AND SYSTEM ORGANIZATION

L.N. Zakharova, I.S. Leonova

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod. Russia

The article presents a theoretical analysis of the phenomenon of subjective well-being in labor activity in the context of the transition to a new technological order and the related problem of ensuring the resilience of the company. The systematic organization of subjective well-being is shown with a system-forming factor in the form of correspondence between individual values of organizational development and values of corporate culture. The role of subjective well-being in the context of organizational changes as a factor in the adoption of innovations by personnel is revealed.

Keywords: implementation of innovations, company resilience, personnel, subjective well-being, organizational stress, values, corporate culture, organizational culture, socio-psychological age.

В последние десятилетия менеджмент рассматривает проблему эффективности компаний в понятийном аппарате жизнеспособности компаний, которая

состоит в их успешном развитии в долговременной перспективе в условиях многообразной турбулентности. Одним из ключевых условий жизнеспособности предприятия является психологическая жизнеспособность персонала, представляющая собой способность к сохранению своих функций без развития дистресса в изменяющихся и неопределенных условиях внутренней и внешней среды [Камерон, Захарова]. В США и Европе уже созданы первые стандарты для обеспечения жизнеспособности компании и персонала. В отношении персонала предусматривается обучение его антиципации угроз разного порядка в целях повышения готовности к их преодолению и сопротивляемости стрессу. Наступление нового технологического уклада Индустрии 4.0 ведет к формированию новых угроз и вызовов к персоналу, связанных с необходимостью осваивать инновационные производственные и управленческие технологии, создание и внедрение которых идет со скоростью, нередко превышающей адаптационные возможности работника, ориентированного на определенность и стабильность организационных условий. Инновации становятся условием конкурентоспособности и жизнеспособности компаний. Внедрение инноваций сопровождается психологическими издержками на всех потребностных уровнях, порождая организационный стресс, его последствия проявляются в сопротивлении персонала изменениям [Zakharova, 2018Захарова, 2021. С. 228].

В России, по сравнению со странами, традиционно развивающихся в условиях рыночной экономики, имеет место целый комплекс социально-психологических факторов, усиливающих стрессогенную силу идущих инновационных преобразований. Приоритет ценностей стабильности и безопасности, являющиеся базовыми ценностями россиян, подтверждается регулярными социологическими исследованиями [Магун]. Эти ценности находятся в существенном противоречии с рисками, содержащимися в инновационных трендах развития. Значительная часть россиян до сих пор далеко не в полной мере адаптировалась к изменению парадигмы социально-экономического развития с командно-административной на рыночно-инновационную и остается приверженной социалистическим принципам государственного протекционизма. Пенсионная реформа породила новые противоречия между государством и населением, работодателями и работниками, между разными поколениями работников. Требование постоянного повышения квалификации и личной ответственности за развитие своей профессиональной компетентности входят в противоречие с привычкой, ставшей устойчивым стереотипом ожидания распоряжения сверху о необходимости обучения новым компетенциям. И все это имеет место на фоне устойчивых гендерных и возрастных стереотипов, разделяемых не только

работодателями, но и работниками, на которых эти стереотипы распространяются [Захарова, 2021. С.14-19].

В результате Россия занимает только 47е место в глобальном рейтинге инновационности, причем по качеству человеческого капитала у России 30 место, а по результативности инновационной деятельности – только 60е [Глобал]. Эти данные показывают, что существуют серьезные управленческие барьеры, мешающие проявиться сильным сторонам персонала компаний.

Очевидно, что управленческие усилия менеджмента многих компаний не обеспечивают действие психологических регуляторов трудовой деятельности в условиях организационных изменений, связанных с внедрением производственных и управленческих инноваций. В первую очередь это относится к эмоциональным регуляторам. Сопротивление инновациям может ослабнуть только в том случае, если персоналу по тем или иным причинам будет хотеться работать в таких условиях, а это в свою очередь означает, что сотрудники будут испытывать позитивные чувства вплоть до удовольствия, а не испытывать раздражение и даже страх, предвосхищая очередные новшества. Одним из таких эмоциональных регуляторов является субъективное благополучие (СБ) персонала. Под СБ понимается эмоциональная оценка удовлетворенности жизнью в целом или ее конкретными сферами, в том числе трудовой деятельностью [Диенер]. Феномен субъективного благополучия не является новым в психологии вообще и психологии труда, в частности. Он исследован в двух основных направлениях: гедонистическом и эвдемонистическом [Ватерман], в зависимости от движущих сил возникновения и развития СБ, авторами предложены комплексы индикаторов СБ. Раскрыты многие конкретные социально-психологические условия и факторы возникновения субъективного благополучия/неблагополучия в трудовой деятельности: от удовлетворенности жизнью сотрудника и его когнитивных и мотивационных характеристик до уровня уязвимости нарциссизма руководителя [Бочарова, Куликов, Линли, Виртц]. Компании разрабатывают well-being-программы, включающие и возможности профессионального обучения, удовлетворение внетрудовых потребностей работника, и программы выражения благодарности, в том числе и через цифровые платформы [неумейер, велл-беинг культура].

Вместе с тем, в исследованиях СБ пока остается неразработанной его теоретическая модель в трудовой деятельности. Ее разработка представляется актуальной, как минимум, по двум причинам. Первая состоит в том, что если в частной жизни сам человек является субъектом своего благополучия и неблагополучия, то в деловой организации баланс ответственности за СБ как эмоци-

ональный регулятор смещается в сторону менеджмента. Именно в этом моменте хорошо видно различие между объективным благополучием, психологическим благополучием и субъективным благополучием [Галиахметова]. Понятие СБ позволяет поставить акцент в исследовании на эмоциональном переживании происходящего и ожидаемого, а не на объективных состоявшихся показателях вознаграждения за труд, производительности и качества труда, которые еще только должны быть достигнуты в результате внедрения инноваций, не от интеллектуальной оценки происходящих процессов и рефлексии их полезности, значимости пр., хотя, безусловно, это важные факторы и их влияние на эмоциональное отношение к т рудовой деятельности никак нельзя исключить [Карапетян]. Но речь идет о СБ в трудовой деятельности в условиях организационных изменений, связанных с внедрением инноваций. Вторая причина состоит в том, что далеко не всегда от работника можно и нужно ожидать, что он самостоятельно займется рефлексивным оцениваем складывающейся в организации ситуацией, выстроит траекторию своего поведения в стрессовых условиях внедрения инноваций. Ключевой составляющей СБ применительно к трудовой деятельности в таких условиях является желание прогрессивных технологических и организационных изменений на фоне позитивных эмоций, связанных с трудом. Это важно: с трудом в условиях внедрения инноваций, а не только и, возможно, не столько с удовольствием от возможности посещения корпоративного фитнес-центра или аналитики кадровой службы его настроений. СБ – сложный многоуровневый феномен со сложной внешней и внутренней детерминацией: от культуры общества и ОК до удовлетворенности работой или эмоционального истощения и психосоматического напряжения [Charalampous].

Анализ субъективного благополучия/неблагополучия сотрудников компаний, успешно входящих в новый технологогический уклад, и компаний, имеющих многолетние проблемы такого перехода, позволяют сформулировать важные положения, составляющие основу СБ персонала.

Первое положение поддерживается идеями о необходимости соответствия работника организации [Мандрикова] и конкретизируется в необходимости соответствия индивидуальных ценностей работника в отношении организационного развития компании и ценностей, составляющих основу корпоративной культуры (КК) при том, что они не просто составляют эту основу, но проводятся в жизнь менеджерами в виде конкретных управленческих практик. Поскольку ценности являются предикторами поведения и имеют функцию смыслообразования, ценностное соответствие обеспечивает принятие необходимости инновационного развития компании и создает мотивационно-целевые векторы на

поведение, обеспечивающее такое развитие, включая собственное профессиональное развитие и саморазвитие. В фундаментальном исследовании С. Дучек подведены итоги исследований жизнеспособности компаний, раскрывается роль человеческого капитала, обучения персонала и построения открытой, доверительной и ориентированной на обучение ОК, способной обеспечить вовлечение персонала в работу над антиципацией и преодолением угроз и кризисных явлений [17, с.215, 236–238]. Такая ОК, по известной типологии К.Камерона и Р.Куинна, имеет в своей основе инновационные ценности критической массы персонала, которые являются предикторами жизнеспособного поведения с достижением новых уровней адаптации.

Отсутствие ценностного соответствия порождает ценностный конфликт внутриличностный и между сотрудником и корпоративной политикой компании, как правило, скрытый, но весьма сильный [Захарова, 2017]. Особенно в тех случаях, когда такой конфликт имеет массовый характер и составляет основу организационной культуры (ОК) компании. В литературе нередко понятия ОК и КК выступают как синонимы, это на уровне управленческой практики маскирует существование проблемы реального противоречия ОК и КК.

Уже сам факт ценностного соответствия повышает доверие персонала менеджменту и уровень СБ сотрудника. Корпоративное обучение, направленное на формирование необходимого комплекса развивающихся необходимых компетенций всех уровней: от этических, личностных и когнитивных до функциональных и метакомпетенций [Читам и Чивас], воспринимается персоналом позитивно, поскольку помогает достичь реального ценностно детерминированного соответствия требованиям развивающейся компании. Конкретные компетенции и уровень их относительной значимости в общей компетентности сотрудника, естественно, различается в зависимости от типа бизнеса, но ценностное соответствие остается системообразующим фактором СБ сотрудника.

Поскольку большая часть персонала современных компаний, независимо от уровня их реальной инновационности, понимает значимость инновационного развития, когнитивный компонент психологического благополучия не так важен. Важны практики, порождающие позитивный эмоциональный компонент отношения к инновациям. Это обеспечивается пятью основными направлениями работы менеджмента. Первый связан с необходимыми изменениями организационной культуры компании в направлении корпоративной культуры, если, конечно, характеристики КК соответствуют целям инновационного развития и базируются не только на ценности инноваций, но и ценности сотрудников, как человеческого капитала компании. Если ценность сотрудника не является под-

линной ценностью КК, то невозможно реализовать управленческие практики, обеспечивающие ценностную переориентацию и новую ценностную приверженность персонала, и ситуация остается с содержанием ценностного конфликта и противостояния ОК и КК. Второй аспект проявляется в необходимости снижения или даже снятия психологических издержек внедрения инноваций. Третий состоит в поддерживающем стиле управленческого взаимодействия, который устанавливается менеджментом вплоть до сервисного лидерства, которое обеспечивает доверие сотрудников менеджерам как источникам помощи в решении сложных задач. Четвертое – профилактика стресса внедрения инноваций, которая реализуется в упреждении изменений и предварительной подготовке к ним на основе широкого информирования персонала о предстоящих изменениях и гарантии обеспечения подготовки к ним. И последнее – позитивное подкрепление, в терминах необехевиоризма. Проблема well-being программ состоит в том, что, как правило, ими могут пользоваться все сотрудники независимо от отношения к инновационным изменениям, от производительности и качества труда. Такой подход демотивирует приверженцев инноваций и создает возможности сохранения персонала, ориентированного на минимизацию усилий в отношении достижения организационных целей. В это случае well-being программы приобретают характер издержек, а не инвестиций и разочаровывают менеджмент.

Исследования СБ в ОК с разным уровнем соответствия корпоративным инновационным ценностям в условиях внедрения инноваций показывают, насколько различаются его показатели. В условиях иерархически-клановой ОК, типичной для компаний с многолетними проблемами вхождения в новый технологический уклад персонал, независимо от возраста и гендерной принадлежности, чувствует более усталым, менее здоровым, переживающим сильный стресс, чем их коллеги, работающие в компаниях с рыночно-иерархической культурой с выраженным инновационным компонентом. В таких компаниях персонал существенно более вовлечен в трудовую деятельность, как на момент исследования, так и на пятилетнюю перспективу. Это относится и к персоналу старшей возрастной группы, показывающему желание продолжать трудовую деятельность в инновационных условиях, достигнув пенсионного возраста.

Если же, как часто бывает, менеджеры пытаются реализовать управление персоналом в новых условиях старыми административными методами, то персонал начинает тяготеть даже не столько к удержанию устоявшихся организационных условий, но стремиться усилить клановый компонент ОК до абсолютного доминирования за счет минимизации инновационного и рыночного

компонентов. Это происходит потому, что усиление кланового компонента связано со стремлением получить психологическую защиту от коллег, объединяясь против решений менеджмента. В такой ситуации даже те сотрудники, которые хотели бы инновационных преобразований не идут против коллектива и объединяются с консервативно настроенным большинством. Как показали исследования, психологическое самочувствие сотрудников в такой ситуации не улучшается. Наоборот, самооценка самочувствия в трудовом коллективе уходит в область отрицательных значений, что свидетельствует о субъективном неблагополучии, что свидетельствует о том, что ОК с преобладанием кланового компонента в условиях попыток менеджмента внедрить инновации, не является ОК жизнеспособности. Психологическое самочувствие в трудовом коллективе инновационных компаний вполне позитивное, что усиливает общий позитивное эмоциональное отношение к внедрению инноваций и позволяет сотрудникам чувствовать себя более бодрыми, здоровыми, вовлеченными и молодыми.

Интегративным показателем СБ можно обоснованно считать возрастную самооценку сотрудников. По совокупности характеристик персонал инновационных компаний чувствует моложе своего хронологического возраста, а персонал проблемных компаний с кланово-иерархической моделью ОК – существенно старше (в среднем до 7.5 – 10 лет). За возрастной самооценкой стоит феномен социально-психологического возраста персонала: менеджеры также оценивают персонал: как более «старый» независимо от хронологического возраста в проблемных компаниях и как более «молодой» – в компаниях инновационных [Захарова, 2021]. На рисунке 1 представлены корреляционные связи между ценностями ОК и значимыми показателями СБ [Захарова, Птипу С. 203.].

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

Ординарная компания Инновационная компания

Ценностная доминанта в ОК

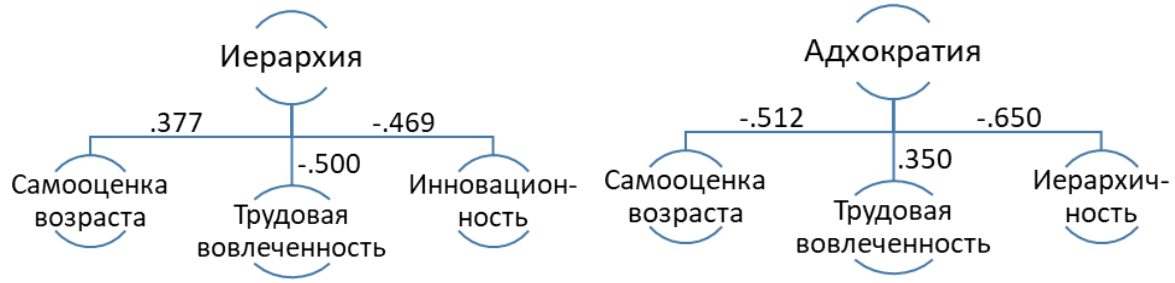


Рис. 1. Корреляционные связи между доминирующими ценностями организационной культуры компании, субъективным благополучием и личностной трудовой вовлеченностью сотрудников

Выводы

1. Субъективное благополучие имеет функции повышения доверия менеджменту и эмоционального регулятора принятия персоналом инноваций.

2. Системообразующим фактором субъективного благополучия персонала в условиях принятия инноваций является соответствие индивидуальных ценностей персонала в отношении организационного развития компании ценностям корпоративной культуры, основу которой составляют ценности инновационности и персонала как ее человеческого капитала.

3. Конкретные компетенции сотрудников зависят от типа бизнеса и должностных позиций сотрудников, однако управленческие практики, обеспечивающие СБ персонала в условиях принятия инноваций имеют общее содержание: изменений организационной культуры и ценностная переориентация персонала, снижение уровня психологических издержек внедрения инноваций, профилактика организационного стресса, поддерживающая модель управленческого взаимодействия, дифференцированный доступ к well-being программам.

Литература

1. Бочарова Е.Е. Стратегии поведения и субъективное благополучие личности // Вопросы общей и социальной психологии. Саратов, 2005. С. 67-75.

2. Встреча без галстуков: Шесть трендов в работе с персоналом в 2021 году // РБК Pro. URL: https://pro.rbc.ru/news/5fe4c3c99a79478a637661b0?utm_source=email&utm_medium=commercial&utm_campaign=1101_articles_hr&utm_term=5fe4c3c99a79478a637661b0.

3. Галиахметова Л.И. Благополучие, субъективное благополучие, удовлетворенность жизнью: проблема взаимосвязи // Вестник Башкирского университета. 2015. Т.20. С.1114-1118.

4. Захарова Л.Н., Леонова И.С. Социально-психологический возраст персонала российских компаний. М.: ИНФРА-М. 2021. 296 с.

5. Захарова Л.Н., Леонова И.С., Коробейникова Е.В. Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий. Монография. Н.Новгород: ННГУ, 2017. 411 с.

6. Захарова Л.Н., Леонова И.С. Well-being культура как тренд управления персоналом // Проблемы теории и практики управления. 2021. №5. С. 194-205.

7. Карапетян Л.В. Эмоционально-личностное благополучие как предиктор субъективной успешности трудящихся // Организационная психология. 2021. Т. 11. № 1. С. 65–92.

8. Магун В., Руднев М. Ценностный консенсус и факторы ценностной дифференциации населения России и других европейских стран // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2011. №4. С. 81-96.

9. Мандрикова Е.Ю., Сафиуллина Э.Р. Роль соответствия личности организации (person–organization fit) в формировании человеческого капитала организации // Организационная психология. 2013. Т. 3. № 4. С. 2–17.

10. Cameron K.S. Organizing resilience // Positive organizational scholarship: foundation of a new discipline / K.S.Cameron, J.E.Dutton, R.E.Quinn Eds. San Francisco: Berett-Koehler Publishers, 2003. P.94–110.

11. Charalampous M., Grant C.A., Tramontano C., Michailidis E. Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2018. Vol.28. №1. P. 1–23.

12. Cheetham G., Chivers G. Professional competence: harmonizing reflective practitioner and competence-based approaches // Developing the Capable Practitioner, Dave O'Reilly, Lynne Cunningham & Stan Lester (eds), Chapter 18. Kogan Page, London, 1999. P.215–228.

13. Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E., Smith, H.L. Subjective well-being: three decades of progress // Psychological Bulletin. 1999. Vol. 125. №2. P. 276–302.

14. Duchek S. Organizational resilience: a capability-based conceptualization // Business Research. 2020. Vol.13. P. 215–246

15. Global Innovation Index 2020. Who Will Finance Innovation? / Eds. S.Dutta, B.Lanvin, S.Wunsch-Vincent. Cornell SC Johnson College of Business. 2020. URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2020.pdf

16. 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.

17. Neumeier L.M., Brook L., Ditchburn G., Sckoke P. Delivering your daily dose of well-being to the workplace: a randomized controlled trial of an online well-being programme for employees // // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2017. Vol.26. № 4. P. 555–573.

18. Waterman A.S. Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment // Journal of Personality and Social psychology. 1993. № 64. P. 678–691. [Электронный ресурс] URL: https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.907.5829&rep=rep1&type=pdf. Accessed: 12/08/2016.

19. Wirtz N., Rigotty T. When grandiose meets vulnerable: narcissism and well-being in the organizational context // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2020. Vol.29. № 4. P. 556–569.

20. Zakharova L., Leonova I., Bretones F.D. Stress, Health Self-Assessment, Social and Psychological Age of Women's Staff in Organizational Cultures of Different Types // Journal of Talent Development and Excellence. 2018. Vol.10, № 2. P. 20–36.

УДК 159.9

ЗНАЧЕНИЕ СУПЕРВИЗИИ В РАЗВИТИИ РЕФЛЕКСИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИФИКАЦИИ КЛИНИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА

О.С. Ковшова

ФГБОУ ВО «Самарский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, г. Самара, Россия

Интеграция клинико-психологической помощи в здравоохранение ставит задачи разработки основных принципов, методов подготовки и повышения квалификации в области клинической психологии. Супервизия (СВ) – один из объективных методов познавательной деятельности формирует и сочетает два типа деятельности: практическую деятельность и теоретическую подготовку, направленную на создание знаний, на продуцирование новых понятий, рефлексию и идентификацию профессиональной деятельности. Клинический психолог в супервизии должен профессионально овладеть всем спектром подходов и методов, которые

обеспечат ему успешную психодиагностическую и психокоррекционную работу с различными категориями пациентов.

Ключевые слова: супервизия, самоанализ, рефлексия, этапы супервизии, профессиональная идентификация

THE VALUE OF SUPERVISION IN DEVELOPMENT REFLEXION AND PROFESSIONAL IDENTIFICATION OF A CLINICAL PSYCHOLOGIST

O.S. Kovshova
FSBEI HE "Samara State Medical University"
Ministry of Health of the Russian Federation, Samara, Russia

Integration of clinical and psychological care in health care sets the task of developing the basic principles, methods of training and advanced training in the field of clinical psychology. Supervision (SV) is one of the objective methods of cognitive activity that forms and combines two types of activity: practical activity and theoretical training aimed at creating knowledge, producing new concepts, reflection and identification of professional activity. A clinical psychologist in supervision must professionally master the entire range of approaches and methods that will provide him with successful psychodiagnostic and psychocorrectional work with various categories of patients.

Keywords: supervision, introspection, reflection, stages of supervision, professional identification

Актуальность исследования. Клиническая супервизия – организованный, обучающий процесс, имеющий четыре пересекающиеся цели (административную, оценочную, клиническую и поддерживающую), в котором умения трансформируются в практические навыки.

Клиническая супервизия заботится о реальной работе супервизируемых в таких областях, как терапевтические отношения, благо клиента (client welfare), допуск на клиническую работу и приемлемость вмешательств, клинические навыки и прогноз. Клиническая супервизия уделяет внимание слабым профессиональным и личностным сторонам клинического психолога, напрямую влияющими на благо пациента. Супервизия (СВ) – это качественный анализ профессиональной деятельности и профессиональной идентификации клинического психолога, направленный на формирование и повышение профессиональных качеств психологов. Растущее в последние два десятилетия число публикаций, посвященных проблемам, связанным с супервизией, свидетельствует, с одной стороны, о возрастающем интересе к указанной теме, с другой стороны, до сих пор открытых вопросах о возможности построения единой (неэклектической) теории супервизии и о сущности супервизионного процесса как такового [1, 2, 3, 4].

Цели исследования. СВ в процессе обучения имеет несколько целей и основная – обеспечить безопасность пациента, оградив его от некомпетентного

вмешательства. Формировать у студентов-клинических психологов на дипломного этапе обучения развитие рефлексию, профессиональную идентификацию и самоанализ в работе с пациентом.

Выборка. Студенты клинические психологи 5–6 курса.

Методы исследования. 1 этап учебной супервизии проводится в индивидуальной и групповой форме работы. Индивидуальная супервизия в виде психологического консультирования психолога – стажера и групповая супервизия в виде «балинтовской» группы.

2 этап развития профессиональных навыков в ходе супервизии проходит с добавлением работы на теоретических семинарах, где закрепляются способность к самоанализу, рефлексии профессиональной деятельности.

СВ складывается из нескольких этапов. Первая ступень СВ – установление доверительных отношений в диаде супервизор – стажер. Это достигается путем составления контрактных (договорных) отношений между участниками процесса.

При заключении контракта обычно рассматривают несколько аспектов деятельности, равным образом относящихся и к супервизору, и к стажеру: основные правила работы; границы устанавливаемых отношений; ответственность и ожидание

Первая ступень – заключение контракта: ”запускает”, энергетически обеспечивает процесс СВ; накладывает взаимные обязательства на супервизора и студента; структурирует процесс супервизии и показывает направление его развития; ”демистифицирует” процесс супервизии (устанавливает строго договорные отношения, снимает ситуационную тревогу студента перед неизвестным) «Я».

Основные правила работы включают: программу клинической СВ, фиксированное время встреч с супервизором, формы работы в СВ (индивидуальная СВ, групповая СВ, теоретические семинары, тренинги, факультативы по выбору стажера).

Границы отношений подразумевают: анализ ролевых границ, особенностей культуры, речевого этикета, дистанции, конфиденциальности.

Результаты исследования и их обсуждение. Основной формой проведения СВ является исследование вербального отчета (ВО), представляемым студентом супервизору. ВО – это описание клинического визита к пациенту. Информативность ВО в большой степени зависит от самого обучающегося. Количество деталей, которое студент вспомнит (или сможет записать), определение цели написания отчета и другие факторы будут определять значимость отчета.

Модель СВ, адаптируемая нами, исходит из понимания того, что обучение конкретного психолога-стажера связано с механизмами личностного становления, в том числе и с системой используемых защит “Я”, этапом личностного развития, на котором находится студент в данный учебный период.

Процесс самораскрытия заключается в том, что прорабатывая личную психобиографию и генограмму, стажер открывает и осознает свою форму выражения эмоций, способ принятия решений, механизмы защиты, реакции на давление, отношение к власти и авторитетам [5, 6].

Постепенно студент начинает осознавать, с чем связан его выбор профессии, психотерапевтической тактики и то, в какой степени этот выбор определяется его личностными особенностями, психобиографией, системой ценностей и мировоззрением.

Существует принципиальное различие между супервизией и традиционным клиническим обучением: в процессе клинического обучения внимание студента и преподавателя сосредоточено только на проблемах пациента. При этом психическое состояние студента, работающего у постели больного не учитывается, психологические проблемы студента не анализируются; происходит односторонняя передача преподавателем своего клинического опыта и знаний студенту. В этом случае существует всего одна система взаимодействия: преподаватель-стажер, причем она часто исключает использование нормальной обратной связи, информация от студента возвращает сказанное преподавателем.

В процессе супервизии осуществляется неформальная обратная связь.

Анализируемым материалом в СВ является самоотчет студента о проделанной работе (он представляется в письменном виде – вербальный отчет, а также как аудио- или видеоматериал). Этот материал на 2-м учебном этапе СВ, называемым ФОКУС, оценивается с разных позиций. Смещая фокус расследования проблемы, рассматривая ее под другим углом зрения, студент с помощью супервизора входит в увлекательный мир исследования. На этапе фокуса выделяют 5 ступеней: 1 – основной вопрос; 2 – направления (его рассмотрения); 3 – презентация; 4 – подход; 5 – концепция. Фокус в супервизии – это субъект или материал, который становится предметом анализа (в терминах гештальт – психологии это фигура, выступающая из фона). Эта ступень самопрезентации и студента, и супервизора, которые чутко реагируют на вербальные и невербальные коммуникативные сигналы, что способствует самораскрытию и самоанализу. Это касается и супервизора, девиз которого: “Уча – учусь”.

СВ – постоянный процесс личностных изменений : “интерес представляет не только и не столько новая информация, сколько способность обучающегося

изменяться, используя новую информацию. Будущий специалист должен начинать свою деятельность с самоанализа, то есть видеть не только проблему пациента, но и свои реакции, позицию, поведение" [10].

В ходе супервизии достигается "ЭГО-диссоциация", дающая возможность наблюдать за собой со стороны (за своими чувствами, переживаниями, за тем, как эти чувства воспринимаются другими – пациентом, супервизором, коллегами). Фокусировка на чувствах вместо фокусировки на какой-либо теме может помочь самостоятельному прояснению ситуации студентом [7].

Один из вариантов смещения фокуса – так называемая пробная идентификация: студент получает задание идентифицироваться с пациентом. Имитируя интонацию, мимику пациента, студент проникается его чувствами, усиливая эмпатию, начинает по-другому смотреть на пациента.

Третья ступень СВ получила название – ПРОСТРАНСТВО. Это – психологическое поле общения супервизора и стажера. Если пространство не сбалансировано, например, валентность конфронтации превышает поддержку, супервизор не сможет обеспечить психологическую безопасность студента. Пространство – это то психологическое поле, в котором строятся взаимоотношения супервизора и студента.

Принимая на себя ответственность за обучения студента, супервизор отвечает и за его психологическую безопасность, устанавливая четкие границы отношений со студентом

Пространство включает 5 составляющих:

1. Сотрудничество и создание рабочего альянса не ограничивается только рациональными отношениями, возникает динамика бессознательного.

2. Исследование способов обучения. На начальном этапе СВ проблемы могут быть связаны с различиями в способах мышления супервизора и студента. Задача супервизора – помочь студенту научиться понимать и терпимо относиться к своим эмоциональным реакциям во время работы с пациентом.

3. Конфронтация. Цель любой конфронтации – пролить свет на те вопросы, которые обычно находятся в тени. "Если конфронтации не существует, то студент не совершенствуется. Когда она слишком сильна, стажер может "сломаться", испытывая при этом тревогу и отчаяние"[8].

4. Поддержка. Супервизор должен обладать знаниями и опытом консультирования. У студента появляется безопасное место, где можно делиться сомнениями, тревогой и получать поддержу.

5. Одобрение. Необходимость одобрять действия студента, которые являются конкретной, и в то же время, общей задачей: бывают конкретные момен-

ты, когда студент успешно справляется с трудным заданием; с другой стороны – студенту необходимо знать, что его ценят. Это и обеспечивает поддержку.

Четвертая ступень – МОСТ. Эта ступень обеспечивает перенос знаний, полученных стажером в его практическую работу с больным. На этой ступени супервизии студент, на основе совместного с супервизором анализа, пытается по-новому строить работу с пациентом, т.е. "перекидывает мостик" от учебного процесса к практической деятельности.

Последняя ступень – РЕВЮ (обзор проделанной работы), когда подводя итог, студент видит новые цели и более осмысленно подходит к реконтрактированию.

Основным обучающим элементом СВ является супервизорское вмешательство. Основные из форм супервизорского вмешательства будут рассмотрены ниже. В целом, анализ СВ вмешательства – это рассмотрение способов представления информации стажеру супервизором. Сюда относятся: моделирование супервизором способа решения проблемы; обучение постановке открытого вопроса; сократический диалог; интерпретация.

Обычно выделяют три основных этапа СВ: начальный; промежуточный; заключительный ("зрелой" супервизии).

На начальном этапе ведется работа по контрактированию, дается анализ семейной истории, происходит работа с семейной генограммой, формируется сотрудничество, создается безопасное психологическое пространство.

На промежуточном этапе СВ студент приобретает необходимые навыки самонаблюдения. По мере развития СВ фокус внимания перемещается от проблем пациента к реакциям на них стажера. Студента подводят к самостоятельному пониманию того, как он строит взаимоотношения с пациентом, как он понимает проблему психологической помощи. Идет постоянный параллельный процесс: анализ пациента и его ситуации, анализ реакций стажера и его ситуации. Благодаря чему стажеру становится все более ясной роль собственной личности в психологической помощи, он понимает, чем обусловлен выбор рабочей теории, в ключе которой он работает с пациентом и он, как Спиноза, может сказать: "Я понял, что все чего я боялся, не содержит ни хорошего, ни плохого, а лишь воздействуют на разум."

Особо следует подчеркнуть: супервизор не дает оценку работы студента с пациентом, он лишь анализирует самооценку проделанной студентом работы.

Супервизор должен анализировать не только чувства студента, но и свои собственные. Ориентация на чувства имеет целью прояснение мотивировки, а вербализация чувств есть перевод бессознательного на язык сознания. Анализ чувств – не самоцель, а инструмент прояснения проблемы (конфликта).

В конце супервизии студент должен представить свою концепцию работы с пациентом; супервизор – сделать комментарии (провести супервизорское вмешательство), подчеркнув при этом, что все, что он говорит – не приказ к исполнению, а приглашение к исследованию.

В супервизии очень полезно проработать в ключе нескольких теорий личности, используя разные направления в диагностике и психокоррекции. Именно овладение теорией формирует адекватное самоосознание, профессиональная самоидентификация помогают начинающему специалисту достичь рационального уровня работы, освободиться от иррациональных установок, эмоций при работе с пациентом [4, 9].

Выводы. Супервизия – контролирующий анализ профессиональной деятельности стажера, готовящего стать специалистом – клиническим психологом. Значение СВ состоит в том, чтобы выработать навык самоанализа и расширить границы саморефлексии, когда внешняя «учебная» СВ сменяется внутренней и, когда стажер овладевает навыком «самовидения», то СВ завершается. В результате СВ происходит творческое креативное самораскрытие, которое способствует формированию у клинического психолога навыка самоанализа и рефлексии профессиональной деятельности.

Литература

1. Винер Дж., Майзен Р., Дакхэм Дж. Супервизия супервизора. Практика в поисках теории. М.: Когито-Центр, 2006. С. 352.

2. Залевский Г.В. Супервизия: практика в поисках теории // Сибирский психологический журнал, 2008. №30. С. 7-12.

3. Курносова М.А., Булыгина Т.Б. Супервизия для специалистов помогающих профессий: проблемы теории и практики // Психология и современный мир: материалы Всеросс.науч. конф. ст-в, асп-в и молод. Ученых. – Архангельск: ИД САФУ, 2015. С. 23-29.

4. Ковшова О.С., Чернышева Л.А., Мельченко Н.И., Супервизия в подготовке клинического психолога – Уч. пособие для студентов факультета медицинской психологии., 2015. 78 с.

5. Супервизия супервизора. Практика в поисках теории / Под ред. Винер Дж., Майзен Р., Дакхэм Дж. М.: Когито-центр, 2006. 352 с.

6. Уильямс Э. Вы – супервизор... Шестифокусная модель, роли и техники в супервизии / Перевод с английского Т.С. Драбкиной – М.: Независимая фирма “Класс”, 2001. 288 с.

7. Ховкинс П., Шохет Р. Супервизия. Индивидуальный, групповой и организационный подходы. СПб.: Речь, 2002. 349 с.

8. Ludewig K. Grundarten des Helfens // Supervision aus systematischer Sicht / Hrsg. H. Brandau. Salzburg, 1991. p. 54-68.

9. Ponterott et al. A multimodel approach to concelor supervision // Concelor Education and Supervision, 1984. Vol. 24(1). p. 40-50.

10. Robiner W.R., Schofield W. Referencies of supervision in clinical and counseling psychology // Professional Psychology: Research and Practice., 1990. V. 21. p. 297-312.

О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ БЛАГОПОЛУЧИИ В ПРОФЕССИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ НАЛОГОВЫХ ОРГАНОВ

И.В. Кожанова

Приволжский институт повышения квалификации ФНС России, г. Нижний Новгород, Россия

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта «Психологическое благополучие профессионала» №18-013-01021 А

Представлены результаты исследования субъективного профессионального благополучия сотрудников территориальных налоговых органов с целью раскрытия его механизмов и факторов как ресурса развития личности, компетентности, сохранения здоровья и профессионального долголетия. Установлено, что самым благополучным фактором является возможность профессионального саморазвития и роста, а неблагополучным – эмоциональный фон.

Ключевые слова. Субъективное профессиональное благополучие, государственные гражданские служащие, профессиональное саморазвитие, сотрудники налоговых органов, социально-профессиональная востребованность.

ON PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN THE PROFESSION OF PUBLIC CIVIL SERVANTS TAX BODIES

I.V. Kozhanova
the FTS of Russia Training Institute, Nizhny Novgorod, Russia

The reported study was funded by RFBR according to the research project «Psychological well-being of a professional » №18-013-01021 A

The article presents the results of a study of the subjective professional well-being of employees of territorial tax authorities in order to reveal its mechanisms and factors as a resource for personality development, competence, health preservation and professional longevity. It was found that the most favorable factor is the possibility of professional self-development and growth, and the most unfavorable factor is the emotional background.

Keywords: Subjective professional well-being, government civil servants, professional self-development, tax officials, social and professional relevance.

Профессиональная деятельность играет основополагающую роль в жизнедеятельности и прогрессе общества и человека. В этой связи вопросы раскрытия механизмов и факторов психологического благополучия профессионала как ресурса развития его личности, компетентности, сохранения здоровья и профессионального долголетия являются важными и актуальными.

Как отмечает в своей работе Березовская Р.А., «к числу основных методологических вопросов исследования феномена профессионального благополучия относится проблема определения данного понятия» [1]. Наиболее используемым в отечественной психологии можно считать определение, которое было представлено в работах Рут Е.И. и Дружилова С.А. [2, 3].

Профессиональное благополучие человека – это интегральный показатель позитивного функционирования человека (как индивида, личности, субъекта деятельности индивидуальности) в профессиональной сфере, который включает эмоциональный, когнитивный, поведенческий и деятельный компоненты, характеризующие отношения человека к себе как к профессионалу, к своей профессии, к конкретной профессиональной среде и организационному контексту в ней [3].

Психологическое благополучие профессионала предполагает стабильное психофизиологическое состояние его личности, характеризующееся балансом связанных с профессией (работой по профессии) положительных и отрицательных переживаний при определенном преобладании первых над вторыми.

Психологическое благополучие профессионала может быть рассмотрено в следующих аспектах:

– факторы и условия стабильности психологического благополучия профессионала в рамках профессии;

– психологическое благополучие человека не только в профессиональной, но и экономической сфере, а также жизни в целом;

– взаимосвязь с его профессиональной компетентностью, состоянием здоровья и профессиональным долголетием.

Объяснение стабильности психологического благополучия следует искать, прежде всего, среди наиболее устойчивых личностных образований смыслового уровня. Социальная значимость, признание и общественная востребованность результатов профессиональной деятельности, предоставляемые ею возможности для обеспечения собственной жизни позволяют профессионалу осознать исходно заложенный в неё, как и любую профессию, «двойной» смысл.

Во-первых, смысл профессии состоит в её общественном предназначении: результаты профессиональной деятельности исходно предназначены для других людей, для общества («профессия ради других»).

Во-вторых, взамен приложенного труда профессия дает включенному в неё человеку не только необходимое для обеспечения жизнедеятельности вознаграждение, но и служит основной областью его саморазвития и самореализации («профессия ради себя»).

Осознание указанного смысла профессии создаёт её смысловой стержень («работая на других, ты работаешь на себя»), который обеспечивает стабильность психологического благополучия профессионала, то есть устойчивое преобладание у него позитивных переживаний вследствие осмысленного приложения своих сил ради общественной пользы от результатов своей профессиональной деятельности, собственного жизнеобеспечения и саморазвития.

Подтверждение именно такого понимания значимости своей профессии для сотрудников территориальных налоговых органов было получено ранее при изучении представления сотрудников налоговой службы о цели своей профессиональной деятельности. Тогда цели, связанные с общественным предназначением профессии, выбрали для себя 22,2% респондентов, цели «внутреннего» благополучия личности: познание, самопознание, саморазвитие, самореализация – 35%, цели «внешнего» благополучия личности: материальное и социальное благополучие личности и семьи – 42,8% [4].

С целью раскрытия механизмов и факторов психологического благополучия профессионала или субъективного профессионального благополучия как ресурса развития его личности, компетентности, сохранения здоровья и профессионального долголетия на базе Приволжского института повышения квалифика-

ции ФНС России в 2020 году был проведен анонимный опрос 345 слушателей, работников территориальных налоговых органов с использованием опросника «Субъективное профессиональное благополучие» (Авторы: А.А. Обознов, Д.Л. Петрович, Ю.В. Бессонова, И.В. Кожанова) [5].

Под субъективным профессиональным благополучием понимается психологическое благополучие профессионала как интегральная эмоционально окрашенная оценка человеком успешности собственной профессиональной жизни.

Переживание субъективного профессионального благополучия основывается на совокупности оценок человеком востребованности своей профессии и себя как компетентного специалиста в организации или социуме, осмысленности своей профессиональной деятельности, реализуемости профессионального саморазвития, проявлений самостоятельности в работе, позитивного отношения к ней, увлеченности работой.

Опросник включает 3 шкалы, каждая из которых состоит из 3-х субшкал:

Шкала 1. **«Социально-профессиональная востребованность» (СПВ)**

Субшкала 1.1. «Востребованность профессии в обществе»

Субшкала 1.2. «Личная востребованность профессионала в организации»

Субшкала 1.3. «Позитивный образ Я как профессионала»

Шкала 2. **«Профессиональное саморазвитие» (ПС)**

Субшкала 2.1. «Профессиональный рост»

Субшкала 2.2. «Самостоятельность»

Субшкала 2.3. «Осмысленность»

Шкала 3. **«Доминирующее позитивное состояние» (ДПС)**

Субшкала 3.1. «Позитивный эмоциональный фон»

Субшкала 3.2. «Позитивное отношение к работе»

Субшкала 3.3. «Увлеченность работой».

Также в Опроснике имеется 9 дополнительных вопросов по оценке личной важности в профессиональной деятельности определенных показателей.

Характеристика выборки сотрудников территориальных налоговых органов, принявших участие в опросе:

- возраст: до 35 лет 47,2% (163 чел.), от 35 включительно и старше 52,8% (182);
- общий стаж работы: менее 5 лет 25,5% (88 чел.), от 5 лет 74,5% (257 чел.);
- категории должностей государственной гражданской службы: руководители (зам.нач. отдела и выше) 21,4% (74 чел.), специалисты 78,6% (271 чел.)ж
- женщины 68,7% (237 чел.), мужчины 31,3% (108 чел.).

В результате обработки полученных результатов установлено, что общий суммарный показатель субъективного профессионального благополучия сотрудников территориальных налоговых органов находится на очень невысоком уровне: средний балл 3,44 по 5-бальной шкале.

По результатам кластерного анализа (метод К – средних), проведенного с использованием программного продукта Statistica v.13.5.0.17, было выделено 4 кластера в зависимости от средних значений по шкалам и субшкалам.

Описание кластеров с указанием средних значений по шкалам, возрасту и трудовому стажу представлено в Таблицах №1 и №2. Описание кластеров с указанием средних величин по важности в профессиональной деятельности выделенных параметров представлены в таблице №3.

Полученные данные представлены в пятибальной шкале, где 5- наибольший балл, 1- наименьший балл.

Таблица №1

Описание кластеров с указанием средних значений по параметрам

Кластер	**Возраст**	**Общий трудовой стаж**	**Шкала 1. СПВ**	**Шкала 2. ПС**	**Шкала 3. ДПС**	**СПБ**
1	34,65	11,5	3,40	3,84	2,99	3,41
2	36,60	13,5	3,30	3,69	3,51	3,50
3	34,56	12,0	3,75	4,09	3,76	3,86
4	38,73	16,1	2,86	3,31	2,80	2,99
Среднее	36,13	13,27	3,33	3,73	3,27	3,44

Таблица №2

Описание кластеров с указанием средних значений по субшкалам

Кластер	**Шкала 1. СПВ**			**Шкала 2. ПС**			**Шкала 3. ДПС**		
	1.1.	**1.2.**	**1.3.**	**2.1.**	**2.2.**	**2.3.**	**3.1.**	**3.2.**	**3.3.**
1	3,41	3,12	3,38	4,00	3,36	3,70	3,16	3,72	3,66
2	3,46	3,17	3,58	4,14	3,65	3,74	2,40	3,44	3,13
3	3,91	3,49	3,84	4,41	3,73	4,13	3,37	3,93	3,98
4	2,71	2,74	3,14	3,65	3,14	3,12	2,52	3,08	2,80
Среднее	3,37	3,13	3,49	4,05	3,47	3,67	2,86	3,54	3,39

Таблица №3

Описание кластеров с указанием важности показателей в профессиональной деятельности

Показатель важности	Кластер				Среднее
	1	2	3	4	
1. Выполнять работу, востребованную в обществе	3,97	4,02	4,19	3,71	**3,97**
2. Чувствовать личную значимость и незаменимость в рабочем коллективе	3,92	3,9	4,08	3,73	**3,9**
3. Быть уверенным, что я – крутой специалист	3,83	3,52	3,74	3,52	**3,65**
4. Повышать уровень квалификации и совершенствоваться в профессии	4,46	4,24	4,57	4,23	**4,38**
5. Самостоятельно принимать решения и планировать работу	4,13	3,93	4,25	3,79	**4,02**
6. Выполнять важную и нужную работу	4,2	4,06	4,36	3,97	**4,15**
7. Чувствовать себя на работе спокойно и уверенно	4,45	4,29	4,42	4,31	**4,37**
8. Заниматься делом, которое нравится	4,51	4,28	4,53	4,35	**4,42**
9. Быть увлеченным работой	4,38	4,23	4,47	4,19	**4,32**

В результате данного исследования установлено, что несмотря на выявленные различия, по всем кластерам больше всего баллов набрано по Шкале 2. «Профессиональное саморазвитие» (3,73), а внутри неё по субшкале 2.1 «Профессиональный рост» (4,05). Менее всего баллов для всех кластеров получила субшкала 3.1. «Позитивный эмоциональный фон» (2,86).

Шкалы 1 и 3 получили практически равные значения для третьего и четвертого кластеров, для второго кластера лучше показатель по шкале 3, а для первого кластера – по шкале 1.

Наиболее важным в профессиональной деятельности по всей выборке является «Заниматься делом, которое нравится» (4,42), затем «Повышать уровень квалификации и совершенствоваться в профессии» (4,38) и «Чувствовать себя на работе спокойно и уверенно» (4,37).

Наименее важным является «Быть уверенным, что я – крутой специалист» (3,65) и «Чувствовать личную значимость и незаменимость в рабочем коллективе» (3,9).

Самое положительное переживание субъективного профессионального благополучия выявлено у сотрудников, попавших в 3 кластер. При самом высоком среднем значении шкалы 2. «Профессиональное саморазвитие» (4,09) шкалы 1 и 3 получили практически одинаковое значение (3,75 и 3,76), которое при этом превышает средние значения шкал по иным кластерам.

Наиболее важным в профессиональной деятельности для сотрудников данного кластера является «Повышать уровень квалификации и совершенствоваться в профессии» (4,57), «Заниматься делом, которое нравится» (4,53) и «Быть увлеченным работой» (4,37).

Наименее важным является «Быть уверенным, что я – крутой специалист» (3,74) и «Чувствовать личную значимость и незаменимость в рабочем коллективе» (4,08).

В данный кластер попали сотрудники более молодого возраста по сравнению в другими кластерами.

Самое низкое переживание субъективного профессионального благополучия выявлено у сотрудников, попавших в 4 кластер. При этом сохраняется самое высокое среднее значение шкалы «Профессиональное саморазвитие» (3,31) и субшкалы 2.1 «Профессиональный рост» (3,65), шкалы 1 и 3 получили практически одинаковое самое низкое значение (2,86 и 2,8).

Наиболее важным в профессиональной деятельности для сотрудников данного кластера является «Заниматься делом, которое нравится» (4,35), «Чувствовать себя на работе спокойно и уверенно» (4,31) и «Повышать уровень квалификации и совершенствоваться в профессии» (4,23).

Наименее важным является «Быть уверенным, что я – крутой специалист» (3,52) и «Выполнять работу, востребованную в обществе» (3,71).

В данный кластер попали сотрудники более старшего возраста, имеющие больший стаж работы по сравнению в другими кластерами.

Общий суммарный показатель субъективного профессионального благополучия у сотрудников, попавших в кластеры 1 и 2, примерно одинаковый (3,41 и 3,50), но есть различия по значимости шкал.

Для обоих кластеров сохраняется самое высокое среднее значение шкалы «Профессиональное саморазвитие» (3,84 и 3,69) и субшкалы 2.1 «Профессиональный рост» (4,00 и 4,14).

Для первого кластера меньшее значение получила шкала 3 (2,99), а для второго шкала 1 (3,30).

Наиболее важным в профессиональной деятельности для сотрудников 1 и 2 кластера является «Заниматься делом, которое нравится» (4,51 и 4,28), «Повышать уровень квалификации и совершенствоваться в профессии» (4,46 и 4,24) и «Чувствовать себя на работе спокойно и уверенно» (4,45 и 4,29).

Наименее важным для 1 и 2 кластеров является «Быть уверенным, что я – крутой специалист» (3,83 и 3,52) и «Чувствовать личную значимость и незаменимость в рабочем коллективе» (3,92 и 3,90).

Таким образом, в целом субъективное переживание сотрудниками территориальных налоговых органов своего профессионального благополучия находится на недостаточно высоком уровне. Установлено, что самым благополучным фактором является возможность профессионального саморазвития и роста, что, по мнению большинства респондентов, самое важное в их профессиональной деятельности. Самым неблагополучным является доминирующее состояние в части эмоционального фона. С увеличением стажа работы и возраста все показатели по шкалам ухудшаются, при этом структура остается неизменной. Наименее важным в профессиональной деятельности практически для всех респондентов является личная значимость и оценка их коллективом.

Проведенный опрос показал текущее состояние уровня субъективного профессионального благополучия сотрудников территориальных налоговых органов в разрезе выделенных параметров и шкал. Полученные результаты могут быть использованы для разработки и реализации мероприятий, направленных на организацию психологического обеспечения профессионального благополучия сотрудников.

Литература

1. Березовская Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований // Психологические исследования. 2016. Т. 9, № 45. С. 2. [Электронный ресурс]. http://psystudy.ru/index.php/num/2016v9n45/1232-berezovskaya45.html (дата обращения: 14.05.2021).

2. Рут Е.И., Августова Л.И. Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки // Научные исследования выпускников факультета психологии СПБГУ. СПб.: Изд-во: СПбГУ. 2017 Т. 5 С. 72–78.

3. Дружилов С.А. Профессиональное благополучие человека и психологические аспекты профессиональной адаптации и профессиональных деструкций // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 12 [Электронный ресурс]. URL: https://web.snauka.ru/issues/2016/12/76347 (дата обращения: 23.04.2021).

4. Кожанова И.В. Нормативная направленность личности сотрудников налоговых органов и ее развитие в процессе дополнительного профессионального образования/ И.В. Кожанова // Современная система налогообложения в России: проблемы и перспективы: материалы научно-практической конференции (Нижний Новгород, 25 мая 2017 г.). – Н. Новгород: Приволжский институт повышения квалификации ФНС России, 2017. – С. 141-146.

5. Петрович Д.Л., Обознов А.А., Кожанова И.В. Профессиональная востребованность как фактор психологического благополучия профессионала // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 4. С. 115-128. [Электронный ресурс]. http://work-org-psychology.ru/cntnt/bloks/dop-menu/arhiv-vipuskov/n2018/tom-3/tom-3-4/professionalnaya-vostrebovannost.html (дата обращения: 14.05.2021).

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОЙ ПРАКТИКИ

В.В. Колосова

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

С. Пиллаи Самоо

Республика Маврикий

Представлены результаты психологических направлений исследований социально-психологических факторов в качестве комплексного условия реализации эффективности профессиональной деятельности. Отмечено, что изучение образовательного пространства является приоритетным вектором исследований, продиктованным формированием новой экономической структуры в российских регионах. Показаны данные эмпирического исследования организационной культуры на примере колледжей, для которых характерна клановая модель организационной культуры и актуален поиск новых подходов в образовательной практике подготовки специалистов для построения современной экономики.

Ключевые слова: социально-психологические факторы, эффективность деятельности, организационная культура, ценности, образовательное пространство,

SOCIO-PSYCHOLOGICAL FACTORS OF REALIZATION OF EFFECTIVE PROFESSIONAL ACTIVITY: ANALYSIS OF MODERN PRACTICE

V.V. Kolosova

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

S. Pillay Samoo

Republic of Mauritius

The results of psychological directions of research of socio-psychological factors as a complex condition for the implementation of the effectiveness of professional activity are presented. It is noted that the study of the educational space is a priority vector of research, dictated by changes in

the structure of the economy of Russian regions. The data of empirical study of organizational culture are shown on the example of colleges, which are characterized by a clan model of organizational culture and the search for new approaches in the educational practice of training specialists to build a modern economy is relevant.

Keywords: socio-psychological factors, efficiency of activity, organizational culture, values, educational space

Эффективность профессиональной деятельности оценивается не только по экономическим показателям. Эффективность работы организации следует оценить и по блоку социально-психологических показателей, среди которых, как отмечают Л.Г. Почебут и Д.С. Безносов, «трудовая и общественная активность сотрудников предприятия, удовлетворенность трудом и взаимоотношениями, относительная стабильность кадрового состава и низкая текучесть, сработанность и совместимость сотрудников, лояльность персонала и приверженность целям и ценностям организации, благоприятный социально-психологический климат, оптимальное разрешение трудовых конфликтов с учетом интересов каждой из сторон» [1, с. 58].

Проведённый нами анализ научных публикаций по этой теме позволяет говорить о расширении пространства исследований социально-психологических факторов эффективности деятельности за счёт включения в этот перечень таких факторов как: выработка стратегии развития организации, мотивация достижения, управление репутацией, карьерная направленность менеджеров, регуляция служебного поведения сотрудников учреждения, корпоративный имидж, управленческая идентичность руководителя.

Одним из приоритетных направлений изучения профессиональной деятельности, находящихся в центре внимания отечественных и зарубежных психологов, является образовательное пространство, охватывающее образовательные учреждения разного типа, а также субъектов учебного процесса [2].

Как мы отмечали ранее, эмпирическую базу образовательного пространства составляют учреждения дошкольного, общего среднего и высшего профессионального образования, включая классические и педагогические университеты, учебные заведения Росгвардии и МВД России, за редким исключением представлены исследования на базе колледжей как учреждений среднего профессионального образования [3].

Актуальность исследований образовательной практики продиктована совершенствованием экономической структуры в российских регионах и, как следствие, необходимостью переосмысления стратегий развития всей образовательной системы общества, которая призвана готовить компетентных специалистов, способных успешно работать в новом технологическом укладе.

Накопленная в последние годы обширная база эмпирических данных корпоративной культуры образовательных организаций и учреждений демонстрирует стремление учёных всесторонне изучить эти процессы. Авторами проведённых исследований организационная культура рассматривается для обоснования успешности профессиональной подготовки специалистов, условия предупреждения профессионального выгорания профессорско-педагогического состава, целый ряд исследований обсуждаемой темы посвящён вопросам эффективности управления и повышения качества образования в вузе [4].

Кроме того, объектами изучения стали феномены психологической культуры и психологического климата образовательной среды, деловой настрой коллектива школы и детского учреждения, направления воспитания учащихся колледжа в рамках будущей профессиональной деятельности, корпоративная культура педагогического коллектива, неписаные правила корпоративной культуры студенческой молодёжи, корпоративная культура преподавателей вуза. Организационная культура в образовательных учреждениях рассматривается как процесс и условие роста (хотя и разными темпами) интеллектуального ресурса, гражданской активности и творческого потенциала молодого поколения.

В контексте широкого спектра исследований организационной культуры нас главным образом интересуют аксиологические проблемы выбора приоритетного типа организационной культуры. Мы опираемся на научно-методологическую основу большинства подобных исследований, отражающих проблему согласования организационных и индивидуальных ценностей.

Речь идёт о системно-функциональном подходе к организационной культуре Э. Шейна и концепции конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куинна [5].

Приведём пример исследования особенностей восприятия организационной культуры студентами трёх нижегородских колледжей. В опросе приняли участие 126 студентов колледжей.

Респонденты отвечали на пять вопросов, которые касались восприятия ими организационной культуры реальных предприятий, на которых предстояло работать, их представлений об идеальной организационной культуре предприятий и типа организационной культуры предприятия наиболее эффективного для современной экономики. Аналогичные вопросы касались организационная культура колледжей, в которых учащиеся получали профессию, специфике представлений о желаемой организационной культуре колледжа.

Полученные результаты показывают, что каждый третий российский выпускник полагает, что ему предстоит работать на предприятии с клановой куль-

турой. Клановая модель культуры называется и в качестве идеальной организационной культуры предприятия. Иные типы культур получили примерно равное распределение.

Интересно отметить, что студенты выбрали рыночную культуру как наиболее целесообразную для современной экономической ситуации и новой для них социальной реальности. Наименее подходящей культурой оказалась иерархическая культура.

По мнению респондентов, организационная культура в их образовательных учреждениях является клановой. В качестве идеального типа культуры образовательном учреждении также называется клановая культура.

Итак, как видим, участники исследования, осознавая преимущества рыночной организационной культуры предприятий для современной экономики, делают свой выбор «идеального» колледжа и предприятия в пользу клановой модели организационной культуры.

По существу, мы наблюдаем стремление респондентов сохранить существующий статус-кво своих представлений относительно образовательных учреждений и предприятий. Сходство оценок реальной и идеальной культуры, поддержание определённого баланса восприятия в ситуации социальной нестабильности, с одной стороны, менее затратно эмоционально и интеллектуально, понятно и вполне допустимо для участников исследования.

С другой стороны, подобное хрупкое равновесие, отвлекает испытуемых от полноты осмысления сложности социально-экономической ситуации и возможности достижения успехов в иных условиях деятельности.

«Каждая из описанных типов организационной культуры может позитивно влиять на эффективность работы организации, если он представлен в относительно «чистом виде» … Однако, когда степень выраженности оценок по каждой из координат низка и приближается к точке пересечения двух векторов в описанной рамочной конструкции, стержневые ценностные ориентации вступают в конфликт, и организационная культура становится неблагоприятной» [6, с. 274].

Понимание экономической и социальной значимости рыночной культуры для современных предприятий, отмеченное респондентами, – свидетельство рассогласования их аттитюдов относительно процессов, происходящих в российском обществе и государстве.

Вероятной причиной подобного расхождения является дефицит знаний относительно внешних обстоятельств, включая запросы рынка труда, и адаптиро-

ванных моделей поведения в ней, пассивность и отсутствие потребностей саморазвития.

Структура и иерархия ценностных ориентаций, социальных установок и аттитюдов как основы миропонимания и самореализации формируется в образовательном пространстве. Проблема расхождения ценностных ориентаций личности и запросов рынка труда требует своего решения путём поиска новых подходов в образовательной практике, системе воспитания и профориентации. Обнаруженная иерархия ценностей обучающихся даёт основания для построения прогноза эффективной деятельности, т.к. ценностные ориентации традиционно рассматриваются в качестве психологических механизмов, регулирующих социальное поведение человека.

Таким образом, диапазон исследований социально-психологических факторов, влияющих на обеспечение эффективности и конкурентоспособности профессиональной деятельности, включают в себя внушительную совокупность показателей, определяющих эффективность совместной и / или индивидуальной профессиональной деятельности. Отмечается наличие связи между типом организационная культура и эффективностью профессиональной деятельности для успешного экономического роста.

Под влиянием глобальных социально-экономических изменений возрастает значение социально-психологических факторов для развития жизнеспособного общества.

Литература

1. Почебут, Л. Г. Эффективность социального капитала организации / Л.Г. Почебут, Д.С. Безносов // Психология в системе социально-производственных отношений: Сборник материалов IV Международной научно-практической конференции, Красноярск, 23 апреля 2021 года. – Красноярск: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева", 2021. – С. 57-60.

2. Несмеянова Р.К., Липатов С.А. Концептуализация школы как организации: обзор литературы // Организационная психология. 2020. Т. 10. № 4. С. 184–204.

3. Колосова В.В., Пиллаи Самоо С. Организационная культура в условиях обновления образовательной деятельности вузов и колледжей (обзор исследований) // «Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада» // Сб. статей Всероссий-

ской научно –практической конф. под общей ред. проф. Захаровой Л.Н., доц. Прохоровой М.В. – Н.Новгород. ННГУ. 2020-2019. 675 с. С. 383-387.

4. Колосова В.В., Пиллаи С.С. Социально-психологический климат и организационная культура как ресурс деятельности образовательных учреждений (обзор исследований) // Здоровье как ресурс: V. 2.0 / Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой. – Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2019. – 908 с. С. 469–473.

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.

6. Организационная психология: Учебник / Под общей ред. А.Б. Леоновой. М.: ИНФРА – М, 2013. – 429 с.

РОЛЬ ЭФФЕКТИВНОГО ОБЩЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Н.С. Корнилова

Нижегородский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, г. Нижний Новгород, Россия

В статье анализируется роль эффективного общения в профессиональной деятельности государственных служащих, рассматривается необходимость его развития. Представлены результаты анкетирования государственных служащих. Показаны противоречия между идеальным и реальным образом государственных служащих с точки зрения оценки граждан взаимодействия с ними.

Ключевые слова: эффективное общение, государственный служащий, профессиональная деятельность, толерантность в общении.

THE ROLE OF EFFECTIVE COMMUNICATION IN THE PROFESSIONAL ACTIVITIES OF PUBLIC OFFICERS

N.S. Kornilova

Nizhny Novgorod Institute of management, a branch of the Russian Academy of national economy and public administration under the President of the RF, Nizhni Novgorod, Russia

The article analyzes the role of effective communication in the professional activities of civil servants, the need for its development is being considered. The results of the questionnaire survey of civil servants are presented. Shows the contradictions between the ideal and the real image of civil servants from the point of view of citizens' assessment of interaction with them.

Keywords: effective communication, public servant, professional activity, tolerance in communication

Государственный служащий новой формации это совершенно другой формат знаний, умений и взаимоотношений. Современный специалист данной области должен не только уметь работать в команде, принимать решения на основе анализа большого объема информации, но и выстраивать процесс коммуникации, который предполагает в современном мире открытость, прозрачность, искренность и эффективность. Государственному служащему по роду своей деятельности приходится взаимодействовать с гражданами, коллегами, органами власти, представителями разных организаций, СМИ и от уровня эффективности его общения будет зависеть качество этого взаимодействия, которое предполагает высокие показатели.

Российская действительность предписывает государственной службе, исходя из рода деятельности, несколько видов профессиональной коммуникации [1]:

1. Межличностное общение, как взаимодействие с коллегами и гражданами.

2. Социальное общение, реализуемое между госслужащим и обществом в целом.

3. Межгосударственное общение осуществляется с иностранным государством.

4. Информационное взаимодействие в форме работы с информацией (документация, СМИ, сайты, блоги и т.д.).

Общение оптимизирует управленческую деятельность госслужащего, в нем он выступает как участник и одновременно как организатор. Учитывая непрерывность коммуникативных процессов (общение занимает до 80% всего трудового времени), ответственность за сам процесс общения, его протекание, построение, процесс общения должен проходить эффективно. Эффективное общение позволяет госслужащему достигать согласия, быть уверенным в возможности влияния на других и доверия с их стороны. Оно характеризуется правильностью интерпретации полученной информации, проявлением способности правильно общаться в социальной и культурной реальности человека, уверенностью речи, отстаиванием своей позиции, умением донести информацию до собеседника, установкой межличностных контактов, позитивным взаимоотношением и пониманием собеседника, также имеет значение среда, в которой оно проходит, правильное использование культурных и социальных факторов, способствующих влиянию на людей и донесения до собеседника четкой информации, в ином случае это не приведет к успеху.

Основными показателями эффективного общения является возможность использования техник понимающего общения, которые предполагают активное

слушание, владение коммуникативными умениями, учет личностных особенностей, понимание и адекватное восприятие партнера по общению, его эмоционального состояния [3].

Эффективному общению способствует проявление толерантности в нем, которая непосредственно выражается в эмпатии, стремлении понимать собеседника, его точки зрения, уважительно относится к его социальным, культурным, этническим особенностям, признавать права каждого быть таким какой он есть.

Неэффективное общение характеризуется агрессивной позицией и принижающей манерой общения, наличием барьеров, к которым можно отнести не только физические, социокультурные, семантические препятствия, но и личностные составляющие, такие например, как стереотипы, негативные коммуникативные установки, конфликтность, интолерантность в общении.

Практические исследования многих авторов подтверждают важность эффективного общения в профессиональной деятельности государственных служащих, наряду с этим указывая на его недостаток. Интервью опрошенных граждан по вопросу важных профессиональных качеств необходимых государственным служащим, большинство респондентов выделили способность использовать разнообразные коммуникативные средства, изменять стиль общения, ориентироваться на взаимодействие, готовность к сотрудничеству, умение достигать результата во время делового общения на основе взаимопонимания и т.д. При этом, опрошенные считают, что выделенные ими качества недостаточно развиты у государственных служащих [4]. Так, например, по оценкам опрошенных среди основных коммуникативных качеств профессиональной деятельности госслужащих отмечаются: гибкость в общении, способность к ведению переговоров, эффективность взаимодействия с людьми, толерантность, которые достигают лишь средних значений выраженности, что существенно снижает эффективность общения [4]. Проявляется это в демонстрации негативизма, ситуативного взаимопонимания, стереотипности поведения в конфликте, ограниченных навыках конструктивного общения, игнорировании иного мнения, в использовании директивного стиля, в конфликтности в ситуациях несовпадения мнений, в отсутствие желания понимать собеседника и нетерпимости к подобным ситуациям, отсутствие готовности к конструктивному взаимодействию.

Е.В. Романенко установила, что низкий уровень коммуникативных навыков характерен для 47% госслужащих, эмпатии – для 53%, толерантности – для

90% , агрессивность во время общения проявляют 37%, а высокомерие 40% госслужащих. Недостаточное владение приемами понимающего общения, техниками убеждения и эффективного общения в конфликтных ситуациях и необходимость этих умений отмечено в исследованиях С.В. Пазухиной, С.К. Хаидова [3].

По данным Н. Ю. Синягиной, госслужащие считают, что для результативной управленческой деятельности для них важны хорошо развитые коммуникативные умения, толерантность, умение выслушать [5]. Кроме того, государственные служащие считают, что отсутствие коммуникативных навыков препятствуют их эффективной работе [4].

Таким образом, исходя из обзора представленных исследований по вопросам проявлений эффективного общения и его развития, можно сделать вывод о существующих различиях между идеальным и реальным образом государственных служащих, когда оценки граждан не совпадают с их возможностями и поведением.

Результаты проведенного нами анкетирования государственных служащих дополняют рассмотренные исследования. Опрос проводился среди 163 государственных и муниципальных служащих, в процессе которого было установлено, что по их оценкам для общения и взаимодействия чаще всего они используют вежливость и сдержанность, приобретенную компетентность и грамотность, предпочитают быть внимательным к собеседнику, проявлять по отношению к нему толерантность. Во время диалога государственные служащие считают, что необходимо проявлять в первую очередь заинтересованность в собеседнике, внимательно выслушать проблемы, с которыми к нему обратились и корректно отвечать на задаваемые вопросы. В ситуации высказывания недовольств со стороны граждан, конфликтности, госслужащие предпочитают проявлять сдержанность и спокойствие, избегать подобных ситуаций и по возможности предотвратить ее. Отметим, что наряду с этим встречаются ответы в форме «проявить агрессивность, категоричность, раздражительность, сделать ответное замечание». Респонденты считают, что они обладают достаточным объемом личных и профессиональных качеств для эффективного общения, хотя встречаются ответы, характеризующие недостаток знаний и практического применения в этой области. Опрашиваемые, отмечая вежливость, внимательность и терпимость, как необходимые качества эффективного общения с гражданами, считают их в достаточной степени развитыми у себя [2].

Таким образом, с одной стороны, самооценка опрашиваемых государственных служащих в вопросах необходимых параметров характеризующих общение достаточно высока, с другой стороны, практика взаимодействия с гражданами демонстрирует признаки неэффективного общения с их стороны. Данное положение указывает на необходимость развития практических навыков и умений, техник и приемов, способствующих повышению характеристик эффективного общения, которое целесообразно проводить в рамках подготовки и переподготовки государственных служащих с помощью как традиционных, так и активных методов обучения.

Литература

1. Бессонова Ю. А., Иванова Е.А. Профессиональная коммуникация на государственной службе как социокультурный феномен // Среднерусский вестник общественных наук. – 2018. – №3. – С. 27-42.

2. Гапонова С.А., Корнилова Н.С. Сравнительный анализ представлений о профессионально важных качествах государственных служащих у студентов-старшекурсников и у профессионалов // Психология обучения. – 2014. – №7. – С. 43-50.

3. Пазухина С. В., Хаидов С.К. Конструктивное межличностное общение как личностно-профессиональное качество государственных и муниципальных служащих // International Journal of Medicine and Psychology. –2019. –№1. – С. 26-32.

4. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих: монография / М. Ю. Бояркин, О. А. Долгополова, Д. М. Зиновьева [и др.]. – Волгоград: Изд-во ВГОУ ВПО ВАГС, 2007. – 216 с.

5. Синягина Н. Ю. Исследование личностно-професионального развития государственных гражданских служащих в процессе повышения их квалификации и переподготовки // Образовательная панорама. – 2016. – № 2 (6). – С. 12–16.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ РАБОТНИКОВ: РЕЗУЛЬТАТЫ НАРРАТИВНОГО ИНТЕРВЬЮ

О.А. Коропец

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Россия

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-010-00952

Представлены результаты нарративного интервью работников с разным уровнем образования. Выявлены особенности восприятия работниками межличностных, социальных, экономических и цифровых угроз для психологической безопасности на рабочем месте. Качественный анализ нарративов позволил выявить, что лица с высшим образованием, наибольшее значение придают экономическим и профессиональным рискам, а лица со среднеспециальным образованием экономическим и межличностным.

Ключевые слова: глобальные риски, четвертая промышленная революция, психологическая безопасность, благополучие работника, нарративное интервью

PSYCHOLOGICAL SAFETY OF EMPLOYEES: RESULTS OF A NARRATIVE INTERVIEW

O.A. Koropets

Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

The reported study was funded by RFBR according to the research project №20-010-00952

The results of a narrative interview of employees with different levels of education are presented. The peculiarities of the perception by employees of interpersonal, social, economic and digital threats to psychological safety in the workplace are revealed. A qualitative analysis of the narratives made it possible to reveal that persons with higher education attach the greatest importance to economic and social risks, and those with secondary specialized education to economic and interpersonal ones.

Keywords: global risks, fourth industrial revolution, psychological safety, employee well-being, narrative interview

Введение. Актуальность исследования обусловлена возрастающим влиянием глобальных экономических и социальных рисков Индустрии 4.0 на психологическую безопасность и социально-психологическое благополучие работников. Применительно к профессиональной среде выделяют индивидуальный, групповой и организационный уровень психологической безопасности личности [1]. Анализ феномена психологической безопасности на уровне группы, связан с тем, как работники относятся к последствиям межличностного риска, например, свободно высказывают свое мнение по профессиональным вопросам,

говорят об ошибках и т.д. [2]. Психологическую безопасность личности наиболее часто определяют как состояние защищенности сознания и связывают с понятием «угроза» [3]. Четвертая промышленная революция наряду с новым этапом развития науки, промышленности и экономики, несёт новые угрозы для сферы труда. Баева И.А. выделяет следующие риски, детерминированные изменением экономической и социальной действительности: поляризация населения из-за разницы в уровне дохода, увеличение безработицы и вынужденная миграция [4]. Индустрия 4.0 может усугубить существующие в обществе проблемы, привести к цифровому «разрыву» среди работающего населения из-за разного уровня доступа к цифровым технологиям. Иванова И.А. и Ковалевич И.В. считают, что наиболее острой является «проблема межпоколенческого восприятия цифровых технологий» [5, с.667]. Однако, не только люди разного возраста могут столкнуться со сложностями в освоении и использовании в работе новых технологий. Цифровой разрыв может возникнуть и у людей с разным уровнем образования. По мнению С. Кергоуч, цифровизация прежде всего актуализирует спрос на высококвалифицированных специалистов с аналитическими навыками, умеющими работать с большими данными [6]. Исследователи считают, что «социальные риски автоматизации в России ниже в технологически развитых регионах со значительной долей городского населения, предпринимателей и занятых с высшим образованием» [7, с. 86]. Сокращение рабочих мест из-за цифровой трансформации трудовой сферы в основном может коснуться охранников, продавцов, кассиров, водителей, то есть в большинстве случаев лиц, имеющих средне-специальное образование. Однако, не стоит забывать и об увеличивающемся разрыве в оплате труда, между специалистами с высшим техническим и высшим гуманитарным образованием. Важно, чтобы работники с разным уровнем образования, осознавали угрозы Индустрии 4.0 и были потенциально готовы к изменению профессиональной деятельности, а также выбирали эффективные карьерные стратегии с учетом новых целей труда. Абсолютно обосновано, в связи с этим следующее понимание безопасности человека, взаимодействующего с новыми информационными технологиями, как «скоординированное единство его способности к защищенности и воспроизведению развития в направлении личностно значимой для него цели с помощью этих технологий» [8, с.157].

Цель исследования: выявить особенности восприятия работниками, с разным уровнем образования, межличностных, социальных, экономических и цифровых угроз для психологической безопасности на рабочем месте.

Методика исследования. В эмпирическом исследовании был использован метод эпизодического нарративного интервью (episodic narrative interview). Нарративное интервью относится к качественным методам исследования и заключается в анализе историй людей, при котором рассматривается не только их содержание, но и структура, а также логика построения [9]. Чаще всего в исследованиях используется классическая схема проведения нарративного интервью, состоящая их четырех этапов: инициации, повествования, опроса и заключительной беседы [10]. Более подробно описание и результаты апробации технологии нарративного интервью для исследования психологической безопасности работников (на примере работающих женщин) представлены в предыдущих исследованиях автора [11]. Эпизодическое нарративное интервью включает в себя особенности нарративного запроса, полуструктурированного интервью и эпизодического интервью. Целью эпизодического нарративного интервью является лучшее понимание явления путем создания индивидуальных историй об этом явлении [12].

Эмпирическое исследование реализовано в 2021 году в шести регионах Российской Федерации: Санкт-Петербург, Свердловская область, Новосибирская область, Саратовская область, Нижегородская область, Республика Адыгея. Выбор регионов обусловлен межрегиональными различиями в уровне использования и разработки передовых технологий. В исследовании приняло участие 72 респондента в возрасте от 21 лет до 60 лет: 32 мужчины, 40 женщин. Из них респонденты с высшим образованием – 37 человек, респонденты со средне специальным образованием – 35 человек. Эпизодическое повествовательное интервью начиналось с доступного объяснения цели исследования и с вводного нарративного импульса. Респондентов просили рассказать, что для них означает «психологическая безопасность на рабочем месте». Затем исследователи просили респондента привести пример какого-либо рабочего эпизода, в котором его психологической безопасности угрожали межличностные, экономические, социальные или цифровые факторы. В случае, если респондент не мог вспомнить такой эпизод, его просили, напротив, привести позитивный пример, того каким образом в организации поддерживают «психологическую безопасность работников».

Результаты и их обсуждение. Обработка и интерпретация нарративов включала в себя три этапа. На первом этапе в каждом интервью были выделены основные тематические ядра, связанные с темой исследования, и осуществлена их кодировка. На втором этапе приводилось качественное сравнение ответов респондентов с целью выявления сходства и различий. На третьем этапе анализировались выделенные в нарративах коллективные траектории. Важно отметить,

что при интерпретации нарративов важно обращать внимание не только на содержание рассказа, но и другие вербальные и невербальные индикаторы состояния человека: тон голоса, паузы, изменения интонации и т.д.

В результате интерпретации нарративов были выделены девять основных тематических ядер.

1). Характеристика феномена «психологическая безопасность на рабочем месте». Ключевые слова и фразы: стабильность, хорошие отношения с коллегами, хороший руководитель, выслушивают, помогают, все спокойно, меня ценят, мне ничего не угрожает, хорошая атмосфера, хороший коллектив, защищенность от угроз, нет страха, не боюсь и т.д.

2). Общая оценка психологической безопасности на рабочем месте. Ключевые слова и фразы: все хорошо – все плохо, безопасно– небезопасно, опасно, спокойно- страшно, хорошая атмосфера – плохая атмосфера, никак, нормально, средне, замечательно, все плохо и т.д.

3). Оценка возможности выразить собственное мнение в организации. Ключевые слова и фразы: молчу, предпочитаю не говорить, говорю, свободно высказываю, чаще говорю, обсуждаю только с коллегами, могу обсудить с руководителем и т.д.

4). Оценка возможности попросить помощь по личным и рабочим вопросам. Ключевые слова и фразы: помогают – не помогают, приходят на помощь – игнорируют, советуют – только вредят, никого не прошу, все делаю самостоятельно, часто обращаюсь за помощью и т.д.

5). Межличностные угрозы для психологической безопасности работника. Ключевые слова и фразы: плохой (ужасный) руководитель, токсичный руководитель, ужасные коллеги, сложные клиенты и т.д.

6). Экономические угрозы для психологической безопасности работника. Ключевые слова и фразы: низкая зарплата, потерял доход, доход уменьшился, кредиты, денег не хватает, плохо платят, не оплачивали во время карантина и т.д.

7). Социальные угрозы для психологической безопасности работника. Ключевые слова и фразы: страшно потерять работу, безработица, сокращение ставок, сокращение персонала и т.д.

8). Технологические (цифровые) угрозы для психологической безопасности работника. Ключевые слова и фразы: нас заменят роботы, онлайн, компьютер ухудшает здоровье, видеонаблюдение, перевод на дистанционное обучение и т.д.

9). Профессиональные (рабочие) угрозы для психологической безопасности работника. Ключевые слова и фразы: опасные условия труда, ухудшение здоровья, отсутствие карьерного роста, «работа не на своем месте», понижение в должности, отсутствие возможности повышения квалификации.

Индивидуальные траектории респондентов отличались большим разнообразием. Выделение сходства в нарративах рассказчиков позволило сформировать коллективные траектории, а поиск различий показал отличительные черты в нарративах респондентов с разным уровнем образования.

Первичный анализ нарративов респондентов показал, что существенные отличия относительно уровня психологической безопасности у лиц со среднеспециальным и высшим образованием, отсутствуют. Психологически безопасным считают свое рабочее место считают 67,57% респондентов с высшим образованием и 71,43% респондентов со средне специальным образованием. Меньше всего обе группы респондентов, волнуют цифровые угрозы, больше всего экономические. Однако, с лица высшим образованием, наибольшее значение придают экономическим и профессиональным рискам, а лица со среднеспециальным образованием экономическим и межличностным.

Заключение. Таким образом, важными условиями для обеспечения психологической безопасности на работе, по мнению большинства интервьюируемых, являются: хорошие отношения с коллегами, хорошие отношения с руководителем, уверенность в завтрашнем дне. Наличие правильно организованной обратной связи и возможность свободно выражать свое мнение по рабочим вопросам, также положительно влияет на психологическую безопасность работника. Угрозы для психологической безопасности на рабочем месте респонденты связывают со следующими факторами: плохое отношение со стороны руководителя, страх потери работы, угроза снижения дохода, наличие недругов среди коллег, высокая конкуренция за рабочее место, увеличение рабочей нагрузки.

Литература

1. Ming C., Xiaoying G., Huizhen Z., Bin R. A review on psychological safety: Concepts, measurements, antecedents and consequences variables //2015 International Conference on Social Science and Technology Education (ICSSTE 2015). Atlantis Press. 2015. P. 433–440.

2. Edmondson A.C., Lei Z. Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct //Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav. 2014. Т. 1. №. 1. P. 23–43.

3. Баева И.А. Психологическая защищенность и психологическая безопасность современного человека. 2008 [электронный ресурс] URL: http://go. mail. ru/search (дата обращения 15.09.2021)

4. Баева И. А. Психологическая безопасность среды: условие активной работы и направление научных исследований // Вестник практической психологии образования. 2007. Т. 4. №. 4. С. 47–50.

5. Иванова И. А., Ковалевич И. В. Социально-экономические проблемы цифровизации в фокусе восприятия разными поколениями //Креативная экономика. – 2019. Т. 13. №4. С. 661–670.

6. Кергроуч С. Индустрия 4.0: новые вызовы и возможности для рынка труда // Форсайт. 2017. Т. 11. №4. С. 6–8.

7. Земцов С., Баринова В., Семёнова Р. Риски цифровизации и адаптация региональных рынков труда в России //Форсайт. 2019. Т. 13. № 2. С.84–96

8. Краснянская Т.М., Тылец В.Г. Принцип безопасности в психологических исследованиях проблем цифровизации // Знание. Понимание. Умение. 2020. № 2. С. 152–166. DOI 10.17805/zpu.2020.2.14.

9. Чудиновских М.В., Федорова А.Э., Меньшикова М.С. Переход к дистанционной работе в условиях пандемии: опыт межстранового нарративного анализа // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2021. Т. 19. № 1. С. 32–40.

10. Jovchelovitch S., Bauer M.W. Narrative interviewing // Qualitative researching with text, image and sound. 2000. P. 57–74.

11. Коропец О. А., Федорова А. Э., Меньшикова М. С. Психологическая безопасность и благополучие женщин на рабочем месте // Институты развития человеческого потенциала в условиях современных вызовов. Том II. Екатеринбург, 2020. С. 171–177.

12. Mueller R. A. Episodic narrative interview: Capturing stories of experience with a methods fusion //International Journal of Qualitative Methods. 2019. Т. 18. P. 1609406919866044.

ВЛИЯНИЕ НЕПРЕДНАМЕРЕННОГО ОГРАНИЧЕНИЯ МОТИВАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ КОЛЛЕКТИВА

М.И. Кузнецов
Академия ФСИН России, г. Рязань, Россия

В статье рассматриваются различные аспекты непреднамеренного ограничения мотивации со стороны руководителя на эффективность работы в коллективе.

Ключевые слова: руководитель структурного подразделения УИС, непреднамеренное ограничение мотивации, сотрудник УИС, гиперконтроль в управлении.

THE INFLUENCE OF UNINTENTIONAL RESTRICTION OF THE MANAGER'S MOTIVATION ON THE EFFECTIVENESS OF THE TEAM 'S WORK

M. I. Kuznetsov
Academy of the FPS of Russia, Ryazan, Russia

The article discusses various aspects of the unintentional restriction of motivation on the part of the manager on the effectiveness of work in the team.

Keywords: head of the structural unit of the FPS, unintentional restriction of motivation, employee of the FPS hypercontrol in management.

Актуальность исследования

В настоящее время кадровая ситуация в органах и учреждениях ФСИН России претерпевает существенные изменения. Это связано с возрастающими требованиями общества к эффективности деятельности по исправлению преступников, возвращению в общество правопослушных граждан. При этом знания в области психологии, педагогики, юриспруденции не дают априори навыков управленческой деятельности. Ключевыми ошибками руководителя, не обладающего опытом управленческой деятельности, являются факторы непреднамеренного ограничения мотивации.

Необходимо отметить, что достаточно часто такие руководители опасаются делегировать свои полномочия вниз по управленческой вертикали, осуществляя контроль исполнения своих поручений путем многократных напоминаний в ограниченных промежутках времени. Таким образом, создается модель управления, схожая с контролем матери над действиями ребенка. Как показывают наблюдения, существует определенный тип руководителей, склонных проявлять в своей деятельности гиперконтроль за выполнением оформления документов, методичного исправления отдельных деталей административной деятельности в ущерб исполнения скорости работы. Гиперконтроль и подавление

всяческой инициативыподчиненных создает непреднамеренное ограничение мотивации.

Результаты исследования и их обсуждение

Мотивация является движущей силой в грамотно организованной системе управления. Дж. К. Лафта разъясняет, что самая общая концепция мотивации сводится к следующим положениям. Человек, осознав задачи и возможное вознаграждение за их решение, соотносит эту информацию со своими потребностями, настраивает себя на определенное поведение, приводящее к конкретному результату, характеризующемуся определенными качественными и количественными характеристиками [1]. Непреднамеренное ограничение мотивации даже по отношении к одному человеку, в итоге тормозит осуществление получения конечного результата. Так как коллектив это взаимосвязанный механизм не только исполнителей профессиональных обязанностей, но и человеческих личностей.

Непреднамеренное торможение исполнения сложного задания со стороны руководителя может быть вызвано неуверенностью в профессиональных навыках сотрудников. Следует отметить что маркером неуверенности руководителя служит отсутствие обратной связи с подчиненными, попытки более опытных сотрудников донести информацию либо позицию, отличную от мнения руководства игнорируются, либо жестко пресекаются, возможность диалога не осуществляется. Грамотное делегирование полномочий включает в себя не только направление на исполнение вопросов сотрудникам наиболее компетентным в определенной позиции, но и достаточное определение времени исполнения без необоснованного давления. Поскольку организация собственных действий входит в обязательный навык сотрудника УИС, необходимо обратить внимание на повышение квалификации исполнителя, либо на то, что не все сотрудники способны к многозадачности. Четкий план исполнения может помочь руководителю с небольшим опытом работы в занимаемой должности, организовать порядок действий и избавится от непреднамеренного отвлечения внимания и ограничения мотивации.

Нужно отметить, что руководители, обладающие опытом работы, и использующие гиперконтроль в управлении, могут демонстрировать пример трудоголизма. А.В. Ловаков считает, что трудоголики – это люди, которые получают удовольствие от процесса работы, одержимы ею и посвящают много времени, в том числе личного. Другими словами, эмоции, мысли и поведение трудоголиков в основном связаны с их работой [2]. Поскольку рабочий день имеет ограничение во времени, подчиненные по его окончании выходят из обозримого

контроля руководителя, изменяется ритм жизни вокруг трудоголика, у него появляется чувство одиночества. Это толкает к действиям, ведущим к увеличению рабочего времени подчиненных, что зачастую приводит к совещаниям по окончании рабочего дня, с долгим обсуждением каждого вопроса, контролем сотрудников поздними телефонными звонками.

Исследователи связывают появление трудоголизма с такими переживаемыми ситуациями, как клинически неблагополучная семья, чрезмерно требовательный или чрезмерно опекающий стиль поведения родителей (у ребенка может развиться чувство неполноценности, если он не сможет соответствовать требованиям родителей, и чтобы компенсировать это чувство неполноценности, он будет ощущать необходимость чрезмерно работать) [2]. Гиперконтроль по отношению к подчиненным позволяет таким руководителям получать удовольствие, так как работа является большей и особенной частью их жизни. Руководители – трудоголики, как правило, показывают больший потенциал развития своего подразделения. Однако он осуществляется за счет исчерпания психологических ресурсов сотрудников, что в конечном итоге лишает подчиненных морального удовлетворения результатами своей работы, возникновения чувства бесконечности процесса, эмоционального выгорания. Для эффективного восполнения психологических ресурсов трудовая деятельность должна сочетаться с полноценной личной жизнью, общением с семьей, регулярной физической активностью, постоянным личностным ростом, саморазвитием, полноценным отдыхом.

Другим фактором усиления руководящего контроля может быть вызвано желанием руководителя использовать свои властные функции. Гиперконтроль в данном случае тесно связан с понятием власти, контролем не только своей жизни, но и жизни окружающих, возможностью ограничивать чужую свободу по своему усмотрению, нарушать границы личного пространства. Корни такого поведения часто связаны с подростковым и студенческим периодом развития, когда при равных возможностях влияния на социальную группу человек не достигает желаемого уровня авторитета, либо не реализуется ответная личная склонность со стороны конкретного индивида противоположного пола, ожидания собственного эго нарушены. Особенно усиливается желание власти, если в детский период родительской любви было недостаточно.

По мнению К.С. Гаджиева власть – это способность и возможность осуществлять свою волю, оказывать определяющее воздействие на деятельность и поведение людей с помощью каких-либо средств (воли, авторитета, регламентирующих актов и так далее) [3]. Управления людьми без использования власти

не может быть априори. Однако ситуации, когда руководитель использует предоставленную ему власть для удовлетворения своего эго, повышения самооценки, получения удовольствия за счет унижения других, является ключевым в ограничении мотивации, поскольку любой индивид стремиться избавится от ситуации уничижения своего достоинства. Вопросы злоупотребления властью, изменение индивидуальных характеристик руководителя по мере продвижения по карьерной лестнице, влияние «непроработанных» личных переживаний, имеющих связь с периодом детства и взросления не могут быть простыми, требуют индивидуального подхода.

Заключение

Можно прогнозировать, что факторы ограничения мотивации сотрудников связанные с гиперконтролем со стороны руководства в подразделениях ФСИН, требуют разработки рекомендаций по управлению и организации трудовой деятельности для начальников структурных подразделений. Очевидно, рассмотренные проблемы требуют и внесение изменений в рабочие программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководителей всех уровней, проходящих службу в УИС.

Литература

1. Лафта Дж. К. Менеджмент. Учебник – М.: ПБОЮЛ Григорян А.Ф., 2017.

2. Ловаков А.В. Трудоголизм: понятие, методики измерения,предикторы и последствия[Электронный ресурс] / Ловаков А.В. // Организационная психология: Российский электронный журнал. – М: НИУ «Высшая школа экономики», 2012. Т. 2 №4. С. 28–42 URL:www.orgpsyjournal.hse.ru (дата обращения: 27.07.2021).

3. Гаджиев К.С. Политология: учебник для вузов / К.С. Гаджиев. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2020.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ ПРИЕМАМ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ В ДИСТАНЦИОННЫХ УСЛОВИЯХ

А.С. Кузнецова
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, г. Москва, Россия

Представлены результаты исследования эффективности программы дистанционного обучения приемам саморегуляции функционального состояния для снижения напряженности при дистанционной работе, к которой приняли участие 258 сотрудников организаций муниципального управления, работающие дистанционно. Показано, что приемы релаксации и целевой саморегуляции доступны для освоения в режиме дистанционного обучения и эффективны при самостоятельном применении.

Ключевые слова: дистанционная работа, функциональное состояние, напряженность, психологическая саморегуляция, эффективность приемов саморегуляции, ситуативная тревожность, утомление.

ORGANIZATIONAL DESIGN OF TRAINING COURSES FOR HUMAN FUNCTIONAL STATES' SELF-REGULATION IN DISTANT WORK CONDITIONS

A.S. Kuznetsova
Lomonosov Moscow state university, Moscow, Russia

The results of the empirical study revealed effectiveness of the distant training course, elaborated in order to master new self-regulation means for human functional states' optimization during completely distant work. The obtained self-esteemed data of 258 employees of municipal administration offices helped to reach strong effects of different self-regulation means.

Keywords: distant work, human functional state, work strain, self-regulation, effectiveness of self-regulation means, state anxiety, acute fatigue.

Актуальность исследования. Психологическое сопровождение персонала является одним из традиционных направлений приложения сил организационных психологов в рамках функционирования психологических служб. В условиях современных российских организаций психологическое сопровождение можно рассматривать как многоуровневую систему, функционирующую в соответствии с базовой методологической парадигмой анализа существования человека в организационных системах: индивид – реализация процесса деятельности, специалист – профессиональная группа, работник – организация [5].

В рамках работ по психологическому сопровождению персонала на уровне «Индивид – процесс деятельности – рабочая среда», ориентированному на повышение качества трудовой жизни, одним из перспективных и крайне востребованных направлений прикладных психологических разработок является обу-

чение работников эффективным экспресс-приемам психологической саморегуляции (ПСР) функционального состояния (ФС) [3; 7]. Учитывая тенденцию к стремительно расширяющейся сфере дистанционной (удаленной) работы [1], особо актуальный характер приобретают проблемы организации дистанционного обучения сотрудников психологическим технологиям саморегуляции состояния, эффективных для использования в напряженных рабочих ситуациях, и проблемы оценки эффективности дистанционных тренинговых программ.

Внедрение тренингового процесса основывается на организационных решениях, принятых на основе анализа: 1) обоснованной необходимости обучения работников в данный момент развития организации; 2) финансовых и временных затрат по проведению тренингов; 3) эффекта окупаемости затрат на тренинги; 4) возможности надежной оценки результатов обучения. Поскольку современные организации стараются тщательно взвешивать соотношение затрат и результата, то при выборе тренинговых программ предпочтение отдается максимально эффективным и, в то же время, минимально продолжительным обучающим технологиям. Очевидно, что при возникновении новых массовых форм организации работы, к которым, бесспорно, относится и дистанционная форма, задача научного обоснования принципов выбора и компоновки обучающих программ, а также подбора средств оценки их эффективности является особенно актуальной [8].

Дизайн исследования и методы сбора данных. Впервые задачи научного обоснования и реализации дистанционных программ тренинга по освоению новых приемов ПСР ФС были поставлены и реализованы в период первой волны пандемии COVID-19, когда все организации непроизводственной сферы г. Москвы были переведены на дистанционный режим работы. Как следствие неожиданного и стремительного перехода на работу в замкнутых домашних условиях резко возросла напряженность труда и увеличился объем ежедневной нагрузки вследствие мощной интерференции рабочей и внерабочей сфер жизни. С целью преодоления стрессоров дистанционной работы для оптимизации ФС после завершения рабочего дня была разработана программа дистанционного тренингового обучения сотрудников ряда организаций муниципального управления экспресс-приемам ПСР (табл. 1). В исследовании приняло участие 238 сотрудников в возрасте от 24 до 58 лет.

Программа построена на основе базового модульного варианта курса обучения навыкам ПСР ФС [6]. Целевое назначение программы: (1) освоение базовых приемов ПСР ФС в напряженных рабочих ситуациях; (2) освоение приемов

самооценки ФС и контроля оптимизационных эффектов, достигнутых при использовании приемов саморегуляции.

Таблица 1

Программа дистанционного тренингового обучения приемам ПСР

№	Тип занятия	Содержание занятия
1	On-line:	Обсуждение целей и задач тренинговой программы. Практическое освоение приемов снятия эмоциональной напряженности по методу нервно-мышечной релаксации.
2-3	Самостоятельное	Применение приемов нервно-мышечной релаксации. Самооценка полученных результатов.
4	On-line	Разбор результатов самостоятельных занятий – оценка эффектов ПСР. Практическое освоение приемов целевой саморегуляции в сочетании с приемов нервно-мышечной релаксации.
5-6	Самостоятельное	Применение приемов целевой саморегуляции. Самооценка полученных результатов.
7	On-line	Разбор результатов самостоятельных занятий– оценка эффектов ПСР. Практическое освоение приемов моделирования позитивных эмоций по методу сенсорной репродукции образов в сочетании с формулами целевого самовоздействия.
8-9	Самостоятельное	Применение приемов моделирования позитивных эмоций. Самооценка полученных результатов.
10	On-line	Разбор результатов самостоятельных занятий– оценка эффектов ПСР. Подведение итогов тренинговой программы. Рекомендации по индивидуализации занятий

Подбор приемов для обучения экспресс-саморегуляции был обоснован их разными возможностями для оптимизации ФС в напряженных ситуациях:

1. Приемы нервно-мышечной релаксации обеспечивают эффективное снижение деструктивных эмоциональных переживаний, не позволяющих сосредоточиться на выполнении рабочих задач, и контроль степени напряжения в зависимости от требований ситуации.

2. Приемы саморегуляции при помощи целевых формул ориентированы на построение целевого ФС, соответствующего требованиям конкретных ситуаций

и задают конструктивную мотивационную направленность на выполнение рабочих задач.

3. Приемы сенсорной репродукции образов на основе моделирования позитивных эмоций способствуют формированию целевого ФС, релевантного задачам конструктивного взаимодействия в условиях напряженных профессиональных коммуникаций.

Для оценки эффектов самостоятельных занятий использовались: (а) опросник для оценки ситуативной тревожности; (б) опросник для оценки острого умственного утомления [4]. Продолжительность одного занятия (в зависимости от типа осваиваемых приемов саморегуляции): в режиме он-лайн режиме – 30-40 минут; самостоятельно – 25 минут (15 мин – само занятие; 10 мин – заполнение опросных листов).

Результаты и их обсуждение. Данные самооценки результатов 6 самостоятельных занятий по освоению разных приемов ПСР позволили выявить их высокую эффективность (рис.1 и 2). Все типы приемов способствуют снижению уровня острого утомления и ситуативной тревожности до значений диапазона низкой выраженности (сравнение по t-Стьюдента, $p<0,001$).

Таким образом, данные самооценки ключевых показателей ФС указывают на значимый результат позитивной динамики состояния, степень выраженности которого для участников программы очевидна. Полученные во время анализа эффектов самостоятельных занятий данные самоотчетов участников выявили позитивное отношение к тренинговой программе и активную позицию по освоению целевых приемов саморегуляции, рассматриваемых участниками как средство не только устранить накопленные эффекты деструктивного изменения ФС во время рабочего дня, но и сформировать целевое состояние, поддерживающее задачи конструктивного и позитивного взаимодействия с окружающими людьми [2].

Выводы. По итогам первичной апробации дистанционной программы обучения экспресс-приемам ПСР ФС можно сделать следующие выводы:

1) Анализ психологической специфики и практическое освоение приемов психологической саморегуляции ФС в течение обучающего дистанционного занятия под руководством методиста-психолога обеспечивает их успешное самостоятельное применение.

2) Статистические данные и итоги обсуждения эффектов саморегуляции показывают несколько более выраженную эффективность приемов целевой саморегуляции ФС для снижения повышенной ситуативной тревожности и утомления.

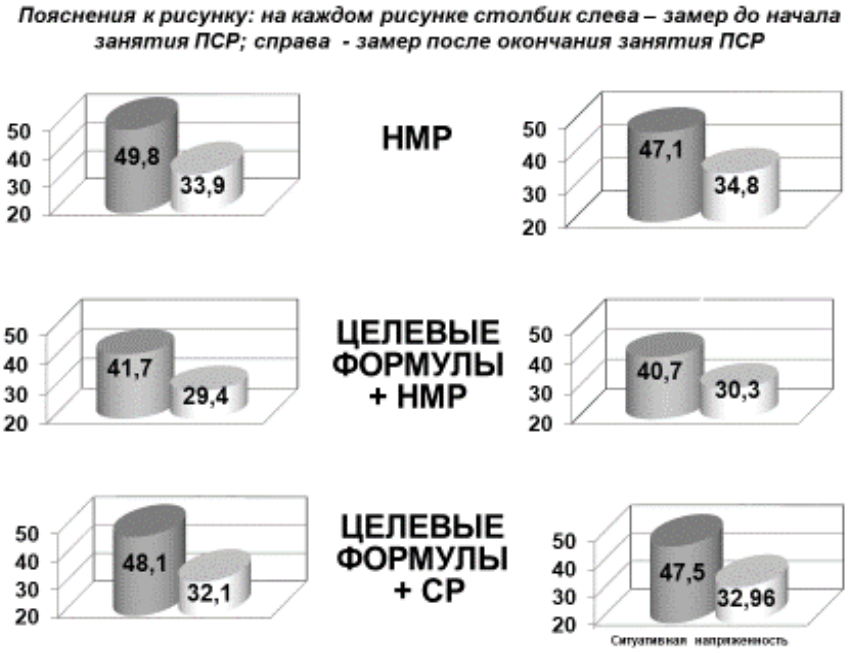


Рис. 1. Динамика показателя ситуативной тревожности

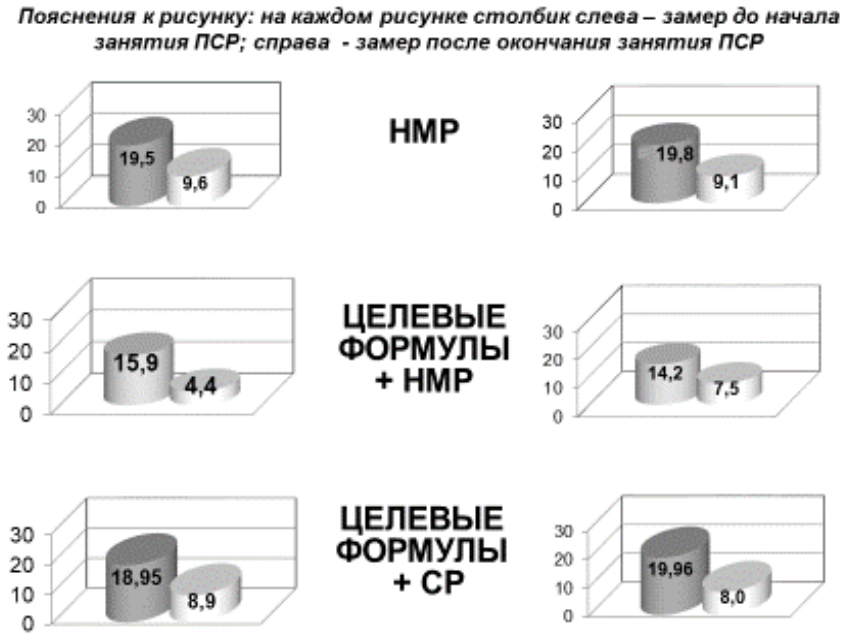


Рис. 2. Динамика показателя острого умственного утомления

Литература

1. Гурова И.М. Дистанционная работа как перспективная форма организации труда для российских предпринимательских структур // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. № 7(1). 151–155.

2. Крюкова Т.Л., Екимчик О.А., Опекина Т.П., Шипова Н.С. Стресс и совладание в семье в период самоизоляции во время пандемии COVID-19 // Социальная психология и общество. 2020. Том 11. № 4. С. 120–134.

3. Кузнецова А.С., Титова М.А., Злоказова Т.А. Психологическая саморегуляция функционального состояния и профессиональная успешность // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2019. № 1. С. 51–68.

4. Леонова А.Б. Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний человека // Вестн. Моск. ун-та. Серия 14, Психология. 2007. № 1. С. 87-103.

5. Леонова А.Б. Уровни анализа деятельности сотрудников организации // Организационная психология / Под ред. А.Б.Леоновой. М.: ИНФРА-М., 2020. С. 86-96.

6. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Психологические технологии управления состоянием человека. М.: Смысл, 2009. 311 с.

7. Прохоров А.О. Структурно-функциональная модель ментальной регуляции психических состояний субъекта // Психологический журнал. 2020. Том 41. № 1. С. 5-18.

8. Vargas O. Employee-friendly working time flexibility: prevalence and policies // Foundation Focus. 2016. Vol 19. P. 8-9.

ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИИ И ТРУДОВЫХ ИНТЕРЕСОВ СОТРУДНИКОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ ON-LINE ОБРАЗОВАНИЯ

Т.Н. Лобанова

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики», г.Москва, Россия

Представлены результаты исследования мотивации и трудовых интересов сотрудников крупнейшей в России и Восточной Европе онлайн-школе, которая фокусируется на омниканальном подходе. Применялись как качественные, так и количественные методы исследования. Сравнительный анализ мотивации и трудовых интересов руководителей и сотрудников данной компании показал отсутствие существенных отличий в структуре их мотивации. Лидирующими мотивами деятельности оказались содержание труда, развитие карьеры и до-

стижение личного успеха. Также были выделены приоритетные трудовые интересы обеих групп – корпоративные и групповые. Раскрыты 4 компонента трудового интереса – эмотивный, когнитивный, конативный и ценностный.

Ключевые слова: омниканальная трудовая среда, сравнительный анализ, мотивация, трудовые интересы.

RESEARCH OF MOTIVATION AND LABOR INTERESTS OF EMPLOYEES AND MANAGERS OF ON-LINE EDUCATION

T.N. Lobanova
National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

The paper presents the results of a study of the motivation and labor interests of employees of the largest online school in Russia and Eastern Europe, which focuses on an omnichannel approach. Both qualitative and quantitative research methods were used. A comparative analysis of the motivation and labor interests of managers and employees of this company showed the absence of significant differences in the structure of their motivation. The leading motives of activity were the content of work, career development and the achievement of personal success. The priority labor interests of both groups were also highlighted – corporate and group. 4 components of labor interest are revealed – emotive, cognitive, conative and value.

Keywords: omnichannel work environment, comparative analysis, motivation, labor interests.

Актуальность исследования

В постиндустриальном обществе труд человека стремительно меняется. Производство развивается не за счет мышечной силы или механической энергии, а за счет познавательной деятельности человека. Труд стал более гибкий и информационный, менее затратный по времени и физическим усилиям. В этой связи интерес представляют компании, которые занимаются образовательной деятельностью онлайн, делая само развитие клиентов привлекательным [1]. Большинство таких компаний реализуют особую бизнес-модель. Имея офис в одной из стран, они нанимают людей из различных регионов и стран, предоставляя им удаленную работу.

Бурный рост технологий создал для людей множество каналов общения и онлайн сервисов. Чтобы завоевать и удержать клиентов на высококонкурентном рынке компании онлайн образования должны постоянно коммуницировать с ними, причем в то время, и тем способом, каким удобно клиенту. Так от наличия всего одного или двух каналов, компании пришли к созданию омниканального взаимодействия, включающего телефон, чаты, СМС, почту, социальные сети, мобильные приложения и др. В такой новой омниканальной среде персонал этих компаний имеет особенную трудовую деятельность, отличающуюся от привычной производственно-офисной. В этой связи требуют изучения отдельные параметры этой деятельности, критически влияющие на ее эффективность. Результаты предыдущих исследований, проведенных автором в

компаниях индустрии 4.0 [2], показали, что ключевым фактором их успеха является мотивированный персонал. Для молодого поколения миллениалов (Y) на первый план выходит такой мотивационный фактор как интерес к работе [3]. Поэтому данное исследование посвящено изучению мотивации и трудовых интересов персонала компании онлайн образования, которая использует в своей работе большое количество каналов, стремясь обеспечить взаимодополняющий процесс восприятия клиентами он-лайн образования. Объектом исследования являлись руководители и сотрудники данной компании, работающие в омниканальной среде.

Методика исследования

В качестве количественных методов исследования использовались 3 методики: «Мониторинг трудовых мотивов» (адаптированный и модифицированный вариант методики Ф.Герцберга) для определения мотивационной структуры [4], методика К. Замфир в модификации А. А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности» для выделения комплекса внутренней или внешней мотивации [5] и авторская методика «Трудовые интересы работников» [6]. Качественное исследование проводилось в форме интервью, целью которого было выяснение у сотрудников содержания понятия «интересная работа» [7].

Только 10% сотрудников исследуемой компании работают в офисе, все остальные (около 3 тысяч) являются членами большой распределенной команды. Поэтому выборка была осуществлена рандомно, как отклик на рассылку о проводимом исследовании. Респонденты были поделены на 2 группы: линейные сотрудники (специалисты), которых оказалось 70%, и руководители (сотрудники, наделенные формальной властью и имеющие в подчинении несколько работников) – 30%. Большинство респондентов (90%) следует отнести к социономическому типу профессии (преподаватели, продакт-менеджеры, методисты, рекрутеры и др.), 10% выборки относятся к сигномическим профессиям (бухгалтера, аналитики, IT-специалисты). Средний возраст респондентов – 26 лет. И сотрудники, и руководители были отнесены к поколению миллениалов (Y).

Результаты и их обсуждение

В эмпирическом исследовании по методике Ф.Герцберга, остающейся актуальной несмотря на изменения в трудовой среде [ ], было установлено, что ведущими мотивами для обеих групп оказались «содержание работы» и «карьера, продвижение». Правда, эти мотивы меняются местами: у руководителей на первом месте карьерные устремления, а у сотрудников, наоборот, «содержание работы». Причем разница в оценке мотива «карьера» между категориями респондентов оказалась максимальной, то есть для руководителей этот трудовой

мотив выражен более ярко. Так же стоит отметить, что для руководителей (по сравнению с сотрудниками) оказались важнее финансовые мотивы. Самый низкий балл в обеих категориях набрал мотив «сотрудничество в коллективе», что довольно логично в данной трудовой омниканальной и распределенной среде. В целом, если сравнивать между группами показатели практически всех мотивов оказались схожими (табл.1).

Таблица 1

Структура мотивации руководителей и линейных сотрудников компании онлайн образования*

Мотивы (по методике Ф.Герцберга)	Руководители	Линейные сотрудники	Разница средних значений
Материальное благополучие	**24,7**	**21,8**	2,9
Общественное признание	16,4	18,6	2,4
Ответственность и самостоятельность	21,0	20,2	0,8
Отношение с руководителем	16,8	17,3	0,5
Карьера, продвижение по службе	**28,2**	**23,6**	4,6
Достижение успехов в работе	22,1	22,8	0,7
Содержание работы (саморазвитие)	**25,7**	**27,7**	2,0
Сотрудничество в группе	13,1	16,1	3,0

*) Примечание: Указаны средние сырые балльные значения, полученные по арифметическому принципу

Анализ результатов методики К. Замфир показал, что и для руководителей, и для линейных сотрудников, наибольшие баллы получил мотив «удовлетворение от самого процесса и результата работы», а внутренняя мотивация оказалась выше внешней положительной и значительно выше внешней отрицательной (Табл.2). Наибольшая разница значений заметна по внешней положительной мотивации: у руководителей данный тип мотивации выше на 7 процентов (0,33). Это означает, что такие мотивы, как уважение коллег, социальный престиж, получение материальных благ важнее для руководителей, чем для сотрудников.

Таблица 2

Соотношение комплексных показателей внутренней и внешней мотивации*

Тип мотивации и мотивационный комплекс	Руководители	Линейные сотрудники	Разница
Тип мотивации	Среднее значение	Среднее значение	
ВМ	4,55	4,62	0,07
ВПМ	4,43	4,1	0,33
ВОМ	3,25	3,22	0,03

Мотивационный комплекс	Процент внутри группы	Процент внутри группы	
ВМ>ВПМ>ВОМ	50 %	62%	12%
ВМ=ВПМ>ВОМ	10%	4%	6%
ВОМ>ВПМ>ВМ	10%	0	10%
ВМ=ВОМ > ВПМ	0 %	17%	17%
ВПМ > ВОМ = ВМ	10%	4%	6%
Иные варианты	20 %	12 %	8%

*) Примечание: ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ –внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация

По данным К. Замфир [5] самые эффективные сотрудники – это те, у которых внутренняя мотивация больше внешней положительной, и больше внешней отрицательной, либо те, у которых внутренняя мотивация равна внешней положительной, которая больше внешней отрицательной. 65% респондентов проявили данный тип мотивационного комплекса, 60 % от всех руководителей и 62% от всех линейных сотрудников. Наименее оптимальным мотивационным комплексом считается тот, при котором внешняя отрицательная мотивация больше внешней положительной и больше внутренней, что незначительно проявилось по группе руководителей. Все остальные респонденты имеют иные вариации, промежуточные по своей оптимальности.

Результаты опроса респондентов с помощью методики «Трудовые интересы работников» представлены в табл.3. Наивысшие баллы получили корпоративные, профессиональные, карьерные и групповые интересы – разница между их средними значениями для респондентов внутри каждой группы минимальна. Самые низкие баллы для обеих групп респондентов набрали территориальные интересы, затем гражданские.

Таблица 3

Результаты по методике «Трудовые интересы работников»*

Вид трудовых интересов	Руководители	Линейные сотрудники	Разница
Экономические	21,1	21,5	0,4
Профессиональные	**22,4**	**22,2**	0,2
Карьерные	21,9	**22,5**	0,6
Групповые	**22,3**	**22,2**	0,1
Корпоративные	**22,6**	**22,3**	0,3
Территориальные	12,5	16,0	3,5
Гражданские	15,9	19,7	3,8

Общая выраженность трудовых интересов	79,2%	83,6%	

*) Примечание: Указаны средние значения, полученные по арифметическому принципу

Как упоминалось выше, качественное исследование проводилось методом структурированных, глубинных интервью. Целью интервью было выяснить, что входит в само понятие «интересная работа», а также насколько респондентам нравится текущая работа и считают ли они ее интересной.

В результате анализа были выделены 8 ключевых кластеров. Из них – содержание деятельности (упоминалась в 90% ответов руководителей и сотрудников) и развитие (упоминалась в 60% ответов обеих групп респондентов) оказались одинаково важны в работе и руководителей и специалистов. А вот мнения относительно важности других параметров, таких как коллектив, руководитель, условия работы, признание, компания, сфера деятельности компании у руководителей и линейных сотрудников разошлись. Для руководителей интересная работа включает еще и коллектив (упоминалось у 60% руководителей), а для сотрудников данный фактор включает «адекватность и быструю обратную связь от руководителя». Стоит также отметить тот факт, что в понимание «интересной работы» руководители не включили «условия работы» (они были важны для 50% группы сотрудников) и сферу деятельности компании. А для сотрудников в понятие «интересной работы» не вошло «признание и высокая оценка».

Большинство опрошенных считают свою работу интересной, причем 95% респондентов упоминают такую характеристику, как разнообразие и отсутствие рутины.

Важный вывод, который был сделан на основании качественного исследования, касается структуры самого понятия трудового интереса. Дело в том, что при ответе на вопрос «Что для вас включает в себя понятие «интересная работа»?» первая реакция респондентов была эмоциональной. То есть их личное субъективное отношение выражалось словами «та, которая по душе», «не вызывает негатив», «которая нравится», «приносит удовольствие». Эти паттерны были выделены у 80% опрошенных. Далее респонденты начинали объяснять, какой должна быть работа, чтобы она «была по душе» и «от нее не было негатива» – разнообразной, без рутины, сложной, чтобы можно было подумать, проявить творчество, когда учишься новому. То есть включался когнитивный компонент «интереса» (у 60% опрошенных). При дальнейшем описании возни-

кал конативный компонент трудового интереса[1], сопровождаемый такими паттернами: «когда много ответственности», «можно себя проявить с разных сторон», «есть развитие», «когда интересные люди в команде», «хорошая атмосфера», «когда есть соотношение оплаты и работы» (проявлялось у 20-30%). Наконец, в обеих группах в небольшом количестве (около 5-10%) так же были респонденты, которые отмечали и значимость работы для общества, говоря, что интересная работа это та, которая приносит пользу людям, дает результат, важна для компании. То есть включали в смысл интересной работы ценностный компонент. Таким образом, было выделено 4 компонента операционной структуры трудового интереса: эмотивный, когнитивный, конативный и ценностный.

Средняя оценка удовлетворенности работой составила по всей выборке 9,3 балла из 10. Тот факт, что люди настолько довольны своей работой и смотрят на нее с большим зарядом оптимизма, позволяет сделать предположение, что и эффективность этих сотрудников так же будет высокой – так как позитивный настрой делает людей более креативными и открытыми, они демонстрируют больше организационного гражданского поведения [9, 10].

Существует взаимосвязь между оптимальностью мотивационного комплекса (высокий вес внутренней мотивации, низкий вес внешней отрицательной) и степенью удовлетворенности трудовой деятельностью – чем оптимальней комплекс, тем выше удовлетворенность [5]. Наше исследование это подтвердило: сотрудники продемонстрировали высокую степень внутренней мотивации и высоко оценили свою удовлетворенность работой.

Заключение

Онлайн-образование становится все более востребованным в мире, все больше людей начинают проходить онлайн-курсы на таких платформах, как OpenEdu, Coursera, SkillBox и многих других, университеты также делают онлайн-дисциплины обязательной частью учебной программы [11]. Поэтому частные компании, работающие в данной сфере, вынуждены соответствовать требованиям рынка, работать в омниканальной среде, быстро развиваться и расти, предоставляя качественный продукт своей целевой аудитории. Но даже для самых способных и талантливых сотрудников таких организаций необходимо выстраивать правильную систему мотивации, понимать, как учитывать их трудовые интересы.

[1] Конативный (от лат. conatus – попытка, усилие, стремление) или поведенческий – термин, относящийся к интрапсихическим (мотивационным и волевым) и интерпсихическим процессам регуляции поведения. Напр., поведенческий (конативный) компонент аттитюдов.

Проведенное исследование показало, что основным мотивом трудовой деятельности сотрудников компании онлайн образования является содержание работы, а вовсе не финансовое благополучие. Ключевое значение, как оказалось, играет то, насколько им интересно работать. Кластерный анализ глубинных интервью с целью понять, какой же должна быть работа, чтобы сотрудники считали ее интересной, позволил выделить 4 компонента «трудового интереса» – эмотивный, когнитивный, конативный и ценностный.

Большинство сотрудников продемонстрировали преобладание внутренней мотивации, то есть для них важна деятельность сама по себе, что дополняют результаты, полученные в интервью.

Результаты исследования не выявили существенной разницы мотивации и трудовых интересов у руководителей и линейных сотрудников. Данный факт можно объяснить отсутствием значительной разницы в возрасте между данными категориями (3 года), все респондентов относятся к людям «поколения Y». Также в компании отсутствуют формализованные бюрократические отношения между руководителями и подчиненными. Вне зависимости от должности сотрудники общаются между собой на «ты», стирая формальные границы. Отсюда и их интересы и ценности также являются относительно схожими [12].

Учитывая преобладание у сотрудников внутренней мотивации, следует заметить, что зачастую стимулирование такого сотрудника внешними факторами (например, повышением заработной платы) может привести к снижению внутренней мотивации [13], что отразится на его эффективности. В связи с этим при необходимости усиления мотивации сотрудника социономического типа профессии, работающего в омниканальной компании, в первую очередь необходимо стремиться повысить его внутреннюю мотивацию – сделать работу для него более интересной, давать новые задачи, расширять функционал во избежание ситуации, когда сотрудник начнет считать свою работу рутинной.

Литература

1. Будущее онлайн-образования в России: рост и осторожные инвестиции [Электронный ресурс] // Forbes. 2017. URL: https://www.forbes.ru/tehnologii/342961-budushchee-onlayn-obrazovaniya-v-rossii-rost-i-ostorozhnye-investicii (дата обращения: 03.09.2021)

2. Лобанова Т.Н. Трудовые интересы работников в условиях перехода к индустрии 4.0. // Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. Всероссийская научно-практическая конференция (14–15 ноября 2019 г., Н. Новгород): сбор-

ник статей / под общей ред. проф. Л.Н. Захаровой, доц. М.В. Прохоровой. – Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019. С. 125-131.

3. Лобанова Т.Н. Сравнительная мотивация к труду у работающей и неработающей молодежи. // Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 25летию факультета психологии Тверского государственного университета. – ТВЕРЬ: Твер.гос.ун-т, 2018. С. 138-147.

4. Старенченко Ю.Л. Мониторинг трудовых мотивов: методическое руководство. СПб: ИМАТОН, 2008. 77 с.

5. Сборник психологических тестов. Часть III: Пособие / Сост. Е.Е.Миронова – Мн.: Женский институт ЭНВИЛА, 2006. – 120 с.

6. Лобанова Т.Н. Методика изучения трудовых интересов работников современных организаций // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. С. 314–340. doi: 10.11621/vsp.2021.02.14

7. Шорохова Т.В. Проблема определения категории “интерес” в современной отечественной психологии и педагогике // Эйдос: Интернет-журнал. 2004. 5 декабря.

8. Бацокин А. О. Актуальность двухфакторной теории мотивации Фридриха Герцберга // Всероссийский журнал научных публикаций. 2013. №5.

9. Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success. Psychological Bulletin. 2005. Vol. 131(6). P.803−855.

10. Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. Psychological Bulletin. 2014.Vol.140(4). P. 980–1008. https://doi.org/10.1037/a0035661

11. Гатулин Р.Р., Колупаева Д.А. Перспективы онлайн-образования в России // Санкт-Петербургский образовательный вестник. 2017. №11-12. Стр.15-16.

12. Lobanova T. The Study of Labor Interests of Young Workers in the Selection and Adaptation of Personnel // Behavioral Sciences. 2020, Vol.10(1), 22.

13. Pritchard, R. D., Campbell, K. M., & Campbell, D. J. Effects of extrinsic financial rewards on intrinsic motivation. Journal of Applied Psychology, 1977. Vol.62. P.9–15.

НЕЙРОКОГНИТИВНЫЕ ОСНОВАНИЯ ОСОЗНАННЫХ ПЕРЕЖИВАНИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ ИЗБЫТОЧНОСТИ

А.Н. Неверов, А.В. Неверова, Д.И. Васьков
Центр психолого-экономических исследований Поволжского института управления – филиала РАНХиГС

Представлены результаты эмпирического исследования взаимосвязи активности головного мозга при осознанных переживаниях экономический ситуации в условиях цифровой избыточности. Авторами выявлено, что специфика экономической ситуации детерминирует уровень когнитивной сложности и направленность осознанных переживаний агента; так же зафиксировано, что экономические ситуации, воспринимаемые агентами, как наиболее сложные сопровождаются осознаваемым переживанием преимущественно негативной валентности.

Ключевые слова: осознанное переживание, экономическая ситуация, информационная избыточность, ЭЭГ, головной мозг, активность, экономический субъект, агент.

NEUROCOGNITIVE FOUNDATIONS OF CONSCIOUS EXPERIENCES OF ECONOMIC SITUATION IN CONDITIONS OF DIGITAL INFORMATION REDUNDANCY

A.N. A. V. Neverov Neverova, D.I. Vaskov
Center for Psychological and Economic Research of the Volga Region Institute of Management – a branch of the RANEPA

The article presents the results of an empirical study of the relationship between the activity of the brain during conscious experiences of the economic situation in conditions of digital redundancy. The authors revealed that the specificity of the economic situation determines the level of cognitive complexity and the direction of the agent's conscious experiences; it was also recorded that economic situations perceived by agents as the most complex are accompanied by a conscious experience of precisely negative valence.

Keywords: conscious experience, economic situation, information redundancy, EEG, brain, activity, economic subject, agent.

Стремительное развитие информационно-коммуникационных технологий оказало большое влияние и на экономическую сферу деятельности. Субъекты экономической деятельности все чаще потребляют цифровую экономическую информацию через специализированные, профильные цифровые площадки (корпоративные сайты, информационные системы с ограниченным доступом, цифровые биржи), цифровые агрегаторы для удаленной командной работы и т.п. Изменение деятельности согласно принципу единства сознания и деятельности С.Л. Рубинштейна, должно привести и к изменению характера восприятия субъектом экономической деятельности экономической ситуации. Изучению и выявлению психофизиологических особенностей восприятия экономиче-

ской ситуации в современных цифровых реалиях, когда нам приходится говорить не просто о цифровом, информационном засилье, а о становлении цифрового гиперинформационного мира, к сожалению, посвящено не так много исследований. Исходя из этого, целью нашей работы, первые результаты которой, мы презентуем в настоящей статье, выступает анализ наличия или отсутствия вышеозначенных особенностей.

Большинство работ, близких по постановке проблемы к нашему исследованию, ставят акцент либо на процессе выбора (М. Алле, Д. Канеман, Г. Саймон, А. Тверски, Д. Эллсберг), рациональных компонентах принятия решений, таких как сопоставление относительных или абсолютных значений выигрыша и проигрыша (О.Х. Азар, Д. Канеман, И. Эрев, Т.В. Корнилова и др.), аспектах межвременного выбора (Д. Ариэли, Дж. Акерлоф, Р. Крэнтон и др.) и других аспектах рациональной оценки выбора. Аспекты осознанного переживания пока относительно слабо изучены. В психологии изучению социальных ситуаций посвящено множество работ как отечественных (А.И. Анцыферова, А.В. Брушлинский, Л.Ф. Бурлачук, Ф.Е. Василюк, Н.В. Гришина, В.Н. Дружинин, А.Н. Леонтьев, Е.В. Листвина, А.Н. Неверов, А.О. Прохоров, С.Л. Рубинштейн, Е.В. Рягузова, и др.), так и зарубежных ученых (К. Левин, Л. Магнуссон, Л. Росс, Р. Нисбетт, Б. Экехаммар, Н. Эндлер и др.). Однако связь осознанного переживания экономической ситуации с особенностями нейрофизиологических процессов, насколько можно судить, специальному исследованию пока не подвергалась.

Теоретическую основу нашего исследования образуют результаты исследований, представленных в работах [2, 3, 4], показавшие наличие зависимости между характеристиками гамма-ритма и состоянием, которое они определили, как «переживание беспокойства». Группа исследователей, во главе с E.S. Dan-Glauser и K.R. Scherer в 2008 году установила, что стимулам, вызывающим осознаваемое переживание, предшествует снижение мощности гамма- и, в определенной степени, бета-активности в лобных регионах головного мозга [5]. Стоит отметить, что результаты, полученные E. S. Dan-Glauser и K.R. Scherer дополняют ранее установленные закономерности в ЭЭГ-активности мозга и позволяют выстроить относительно полную картину того, что происходит в головном мозге в ситуации работы с цифровой информацией в неспецифических ситуациях. Алгоритм, в самом общем виде, следующий: после предъявлении стимульного материала фиксируется снижение мощности гамма-активности в лобных регионах мозга, что выступает маркером перехода субъекта к состоянию «осознаваемого переживания», затем наблюдается либо увеличение гамма-

мощности в правом височном отделе (в случае положительно окрашенного осознанного переживания информации), либо увеличение мощности гамма-ритма в левом височном или теменном отделах (в случае отрицательно окрашенного осознанного переживания информации). Применение данной схемы к изучению восприятия человеком экономической ситуации позволяет выйти на выявление и описание нейроэкономической основы осознанных переживаний человеком экономической ситуации. Реализация цели требует использования междисциплинарного подхода, интегрирующего в себе два объекта: 1) головной мозг; 2) экономическое поведение. Таким образом, системным (сложным) **объектом исследования** в нашей работе выступает **связь активности головного мозга и экономического поведения.**

Общая **гипотеза**, заключается в предположении о том, что **специфика экономической ситуации детерминирует уровень когнитивной сложности и направленность осознанных переживаний агента.**

Под экономической ситуацией мы будем понимать конструкт, являющийся результатом отражения (по А.Н. Неверову), восприятия (по К. Левину), переживания (по Х. Хекхаузену) живым существом условий и обстоятельств, относящихся к осуществлению экономической деятельности или изучению экономики (посредством придания им личностного значения). В рамках нашего эксперимента мы сможем изучить как происходит этот процесс «переживания» экономической ситуации в условиях цифровой информационной избыточности. Под информационной избыточностью мы понимаем превышение объемов информации над когнитивными возможностями субъекта действующего в ситуации [1. С.35]. Это позволяет выйти на решение общей задачи, связанной с пониманием того, как агент воспринимает экономическую ситуацию через работу с цифровой экономической информацией, основываясь на таких конструктах, как «осознаваемое переживание» и «переживание беспокойства». В свою очередь, это означает, что в рамках диссертационного исследования нами будут выявлены и изучены психофизиологические особенности восприятия экономической ситуации.

Для проверки гипотез нами было организовано и проведено экспериментальное исследование. Основу получения данных об активности головного мозга составляет метод электроэнцефалографии. Мировая практика нейроэкономических исследований свидетельствует, что нормальным количеством испытуемых, для формулировки выводов является число от 3 до 15 человек. В настоящей работе представлены первые результаты исследования, в которых зафиксированы данные полученные на трех испытуемых: 2 женщины и 1 мужчина в

возрасте от 21 до 23 лет. Все испытуемые имеют законченное высшее образование (бакалавриат).

Общий алгоритм исследования заключается в следовании следующей логике:

– если при прочтении экономической информации и/или при принятии решений у испытуемого будет зафиксировано повышение мощности гамма-ритма в целом по всем отведениям, то мы можем говорить о том, что повысился общий уровень когнитивной нагрузки, следовательно – ситуация характеризуется когнитивной сложностью;

– если мощность гамма-ритма преимущественно повысилась в правом височном отделе, то участник эксперимента испытывает «приятные» переживания, т.е. стимул в виде цифровой информации его мозг идентифицирует как положительный;

– если мощность гамма-ритма преимущественно повысилась в левом височном отделе или теменном отделе мозга, то мы можем говорить о том, что участник начал испытывать переживания со знаком «-», а содержание цифровой информации мозг распознает как негативное [4, P. 1913–1920].

Согласно программе экспериментального исследования, были выделены зависимые и независимые переменные.

Независимые переменные – это ситуации в которых оказывался испытуемый:

1) Ситуация ожидания – период времени между запуском записи ЭЭГ и началом работы с какой-либо цифровой экономической информацией. Ситуация ожидания у испытуемых длилась с момента начала фиксации биоэлектрической активности головного мозга и по длительности не превышала двух минут.

2) Экономическая ситуация №1 – период времени, когда испытуемому на экране монитора предъявлялся объем цифровой экономической информации в формате одной страницы А4, 14 кегль Times New Roman. Содержательно данные представляли собой правила экономической игры, то есть в них были указаны институциональные рамки предстоящей экономической деятельности.

3) Ситуация перерыва – период времени, когда испытуемый завершил знакомство с институциональными рамками, но еще не начал работать с другой цифровой экономической информацией, то есть не началось «погружение» в другую экономическую ситуацию.

4) Экономическая ситуация №2 – ситуация бинарного выбора, в рамках которого испытуемый должен был принимать решение. На этом этапе осуществлялась фиксация экономической деятельности, оценка склонности испытуемых

к риску и предпочтения риска/неопределенности (по методике Д. Эллсберга), а также выбор экономической стратегии (по методике М. Алле).

5) Ситуация завершения – период времени, когда испытуемому больше не транслировалась цифровая экономическая информация и его действия не регламентировались.

К зависимым переменным относятся:

1) фиксация движения зрачка методом ай-трекинга;

2) фиксация биоэлектрической активности головного мозга методом электроэнцефалографии. ЭЭГ регистрировали посредством 19 монополярных отведений (Fp1, Fp2, F3, F4, C3, C4, F7, F8, T3, T4, T5, T6, P3, P4, O1, O2, Fz, Cz, Pz) (см. рис. 1.). В качестве референтных использовали электроды, установленные на мочке уха (A1, A2). Регистрация осуществлялась в сидячем положении;

3) фиксация результатов, принимаемых испытуемыми решений.

Запись ЭЭГ осуществлялась с помощью электроэнцефалографа-регистратора «Энцефалан-ЭЭГР-19/26» российской фирмы «Медиком-МТД». Был использован монополярный способ регистрации ЭЭГ (регистрируется разность потенциалов между электрически активной и электрически нейтральной (мочка уха) точками), электроды на поверхности головы расположены по международной системе 10-20.

В рамках анализа ЭЭГ данных в программе Encephalan были выставлены следующие параметры:

- чувствительность ЭЭГ – 10 мкВ/мм;
- скорость развертки – 240 мм/сек;
- фильтр низких частот (ФНЧ) для ЭЭГ – 70 Гц;
- фильтр высоких частот (ФВЧ) для ЭЭГ – 0,5 Гц.

Полученные данные предварительно позволяют сделать следующие эмпирические обобщения:

1) количество меток (временных лагов) – периодов времени, характеризующихся возникновением состояния «осознаваемого переживания» вне зависимости от знака переживания, не имеет существенных различий в разных типах экономических ситуаций.

2) длительность биоэлектрической активности, амплитудно-частотные характеристики которой соответствуют гамма ритму и указывают на возникновение состояния «осознаваемого переживания» вне зависимости от знака (негативного или позитивного) у каждого из испытуемых существенно отличается в разных типах экономических ситуаций;

3) уровень когнитивной сложности повышается в период работы с цифровой экономической информацией, то есть во время «погружения» испытуемых в экономическую ситуацию (см. рис. 1). При этом, исходя из полученных данных, уровень когнитивной сложности у экономической ситуации №1 (знакомство с институциональными рамками экономической деятельности) оказался выше, чем у экономической ситуации №2 (принятие экономических решений).

4) экономическая ситуация №1, выражавшаяся в рамках экспериментального исследования в том, что в ней были указаны институциональные рамки предстоящей экономической деятельности, у каждого из испытуемых преимущественно вызвала осознаваемые переживания негативной валентности (см. табл. 1., где «-» отрицательная валентность, «+» положительная, «0» отсутствие осознаваемого переживания какого-либо знака).

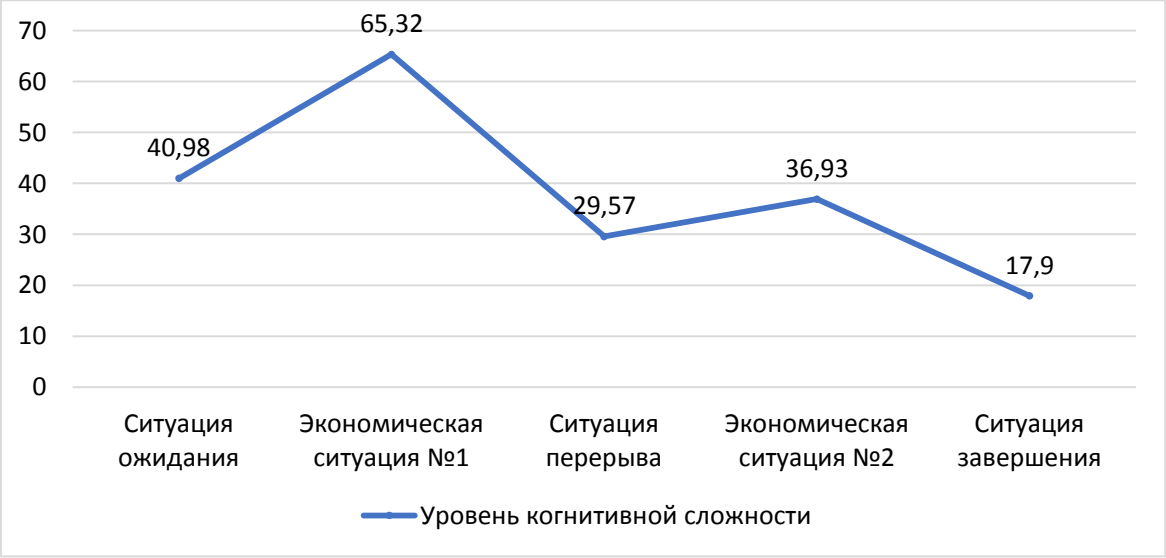


Рис. 1. Уровень когнитивной сложности у испытуемых в разных типах ситуаций

Таблица 1

Знак валентности осознаваемого переживания/отсутствие осознаваемого переживания у испытуемых в разных типах ситуаций

Тип ситуации / Испытуемый	**Ситуация ожидания**	**Эк-ая ситуация №1**	**Ситуация перерыва**	**Эк-ая ситуация №2**	**Ситуация завершения**
М1	-	-	-	-	-
Ч1	***0***	-	***≈ 0 (незнач. -)***	+	***0***
Ю1	-	-	***не фиксировалось***	***не фиксировалось***	***0***

Таким образом, на данном этапе исследования, мы можем говорить о том, что специфика экономической ситуации детерминирует уровень когнитивной сложности и направленность осознанных переживаний агента. Кроме того, полученные результаты показывают, что экономические ситуации, воспринимаемые агентами, как наиболее сложные (с высоким уровнем когнитивной сложности), по всей видимости, сопровождаются осознаваемым переживанием преимущественно негативной валентности.

Литература

1. Неверов А.Н. Экономическая теория и психология: периоды конвергенции и зоны разрыва // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. 2015. Том 7. Выпуск 3. С. 35.

2. Oathes D.J., Ray W.J., Yamasaki A.S. et al. Worry, generalized anxiety disorder, and emotion: Evidence from the EEG gamma band // Biol. Psychol. 2008. Vol. 79, N 2. P. 165–170.

3. Gemignani A., Santarcangelo E., Sebastiani L. et al. Changes in autonomic and EEG patterns induced by hypnotic imagination of aversive stimuli in man // Brain Res. Bull. 2000. Vol. 53, N 1. P. 105–111.

4. Muller M.M., Keil A., Gruber Th., Elbert Th. Processing of affective pictures modulates right-hemispheric gamma band EEG activity // Clin. Neurophysiology. 1999. Vol. 110, N 11. P. 1913–1920.

5. Dan-Glauser E.S., Scherer K.R. Neuronal processes involved in subjective feeling emergence: Oscillatory activity during an Emotional Monitoring Task // Brain Topogr. 2008. Vol. 20. P. 224–231.

ЦЕННОСТНЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ

О.М. Орлова

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

В исследовании представлены результаты изучения профориентационной активности и культурного капитала студентов. Описаны ценностные ориентиры студенческой молодёжи. Установлена более высокая готовность к предпринимательству и инновационности студентов с выраженной профориентационной активностью.

Ключевые слова: профессиональное самоопределение, профориентационная активность, ценности экономической культуры, культурный капитал.

VALUE BASES OF CAREER GUIDANCE ACTIVITY

O.M. Orlova
National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod,
Nizhny Novgorod, Russia

The study presents the results of studying the career guidance activity and cultural capital of students. The article describes the value orientations of students. A higher readiness for entrepreneurship and innovation of students with pronounced career guidance activity has been established.

Keywords: professional self-determination, career-oriented activity, values of economic culture, cultural capital.

Актуальность исследования

В настоящее время для увеличения темпов экономического роста Россия стоит перед необходимостью глубоких преобразований. Для их успеха необходимы: во-первых, культурная перестройка общества в сторону усиления ценностей, способствующих готовности людей к инновационной деятельности и повышению эффективности труда; во-вторых, формирование у людей, и прежде всего у молодёжи, направленности на постоянное расширение своих знаний и компетентности в условиях капиталистической конкуренции.

Данные основания экономического роста характерны для современных постиндустриальных экономик. Задача общества и его институтов – сформировать такую профессиональную культуру у молодёжи, которая соответствует современным трендам. Эти задачи решаются разными способами, в том числе через механизмы профориентации и профессионального самоопределения.

Перспективы развития России, её место в мировом сообществе во многом зависят от изменений, происходящих в системе взглядов подрастающего поколения, в том числе в плане профессионального самоопределения. В этом смысле профориентация, как процесс, должна иметь более культуроцентричный характер со смещением акцентов: от простого информирования в сторону стимулирования внутренних ценностных факторов профессионального самоопределения и раскрытия человеческого потенциала.

Формирование у молодёжи установок на саморазвитие, инновационность (готовность к изменениям), профориентационную активность – это ключевое условие развития человеческого капитала, эффективности труда, социально-экономической модернизации. Как и любой другой социальный процесс, профессиональное самоопределение должно базироваться на прогрессивных культурно-ценностных основаниях.

В данном исследовании изучалась профориентационная активность молодёжи, осуществляющей свой профессиональный выбор. Под профориентационной активностью понимается индивидуальная активность личности, направленная на приобщение к профессии и выражающаяся в действиях и поступках по развитию соответствующих компетенций.

Чтобы активность имела целенаправленный характер, в её основе должны быть устойчивые основания и чёткие ориентиры. Таковыми, в первую очередь, являются общественные ценности, которые усваиваются индивидами и принимаются как основа для индивидуальной картины мира и разных видов деятельности. Для профессиональной деятельности основу составляют те ценности, которые разделяются профессиональным сообществом и позволяют достичь успеха в профессии. Однако важными, а может даже фундаментальными в профессиональной деятельности, являются ценности экономической культуры, так как эта деятельность осуществляется в экономических системах.

Экономическая культура – это совокупность традиционных и инновационных знаний, социальных и духовных ценностей и норм, ценностей, регулирующих экономическое поведение людей и их трудовую деятельность [3]. Экономическая культура должна быть частью общей культуры личности, так как затрагивает наиболее важные сферы жизни: профессию, успех, качество жизни. Соответственно, ценности и базовые смысловые ориентиры экономической культуры важны и для профессионального развития и для профессионального самоопределения.

Ценности современной экономической культуры определяются теми условиями, которыми определяется экономическая деятельность. Жизнь в капиталистической системе предполагает соответствие этой системе. В условиях глобализации данные ценности являются всё более универсальными. Соответствие этим ценностям рассматривается как культурный капитал общества, организаций, конкретных людей и как условие прогрессивного развития.

По П. Бурдье [1], культурный капитал составляют все культурные ресурсы (знания, умения, установки), которыми располагает индивид, и которые могут повысить его экономическую успешность. Д. Тросби показывает, что в результате деятельного использования при определённых условиях культурные ценности, воплощённые в человеке, изменяют его профессиональный статус, превращая его в капитал [6].

В данной работе была предпринята попытка изучить роль некоторых ценностных ориентиров в профессиональном самоопределении студентов. Цель исследования заключалась в определении значимости ценностей культурного

капитала в проявлении профориентационной активности. Актуальность исследования определятся сменой парадигм в профориентации: от простого информирования с рекомендациями по трудоустройству, к раскрытию внутреннего потенциала индивида с активным самостоятельным поиском возможностей самореализации. Активная модель профессионального самоопределения рассматривается как наиболее адекватная задачам построения инновационной экономики в России [2].

Дизайн исследования

Исследование проводилось на группах студентов, обучающихся на 1-2 курсах университета. Учащихся спрашивали о том, как у них шла профориентационная работа, как они, будучи школьниками, делали свой профессиональный выбор. Случайным образом была сформирована выборка из 300 студентов гуманитарных и информационно-технологических направлений подготовки с равным представительством.

Профориентационная активность изучалась по специализированным анкетам, в которых респондентов спрашивали о том, какие они самостоятельные действия предпринимали для своего профессионального самоопределения, и насколько это было им интересно. Выраженный интерес свидетельствовал о высокой профориентационной активности. По совокупности ответов провели кластерный анализ, в результате которого группа разделилась на две части, различающиеся по проявлениям различных составляющих профориентационной активности. Эти две подгруппы сравнили с анализом достоверности различий по критерию U Манна-Уитни.

Ценности культурного капитала изучали с помощью авторской методики «Культурный и социальный капитал» (КуСоК) [5]. Данная методика включает в себя опросник для оценки установок и ценностей культурного капитала по модели Л. Харрисона. Л. Харрисон [6] разработал систему культурных факторов капитала, которые характерны для прогрессивных с экономической точки зрения обществ и могут рассматриваться как универсальные факторы прогресса. В данной модели культурного капитала представлены ценности и смысловые ориентиры, которые могут быть отнесены как к сообществам, так и отдельным индивидам, представителям этих сообществ. В соответствии с ней в структуре культурного капитала выделены следующие ценностные составляющие:

1) сосредоточенность на будущем, настрой на долгосрочное планирование,

2) направленность на приумножение богатства,

3) установка на жёсткое соблюдение норм и правил,

4) ориентация в общем деле на формальные отношения, организованность и ответственность,

5) стремление постоянно повышать образованность,

6) понимание связи успеха с интенсивным трудом,

7) активный интерес к предпринимательской деятельности,

8) отношение к конкуренции как к благу, способу достичь успеха и высокого качества,

9) интерес к инновациям,

10) законопослушность,

11) стремление максимально интегрироваться в сообщества, стать их частью.

Данная модель в целом соответствует набору критериев сформированности экономической культуры [4].

Также изучалось отношение студентов к ценностным ориентирам современного общества. Использовалась авторская анкета «Значение ценностей современного общества в восприятии молодёжи». Она является инструментом изучения отношения респондентов к мнению о важности тех или иных ценностей в воспитании молодёжи. Методика позволяет выяснить мнение респондентов о важности того или иного блока ценностей и необходимости их трансляции в воспитательном процессе.

Результаты исследования и их обсуждение

Исследование показало, что большинство студентов (более 70%) на этапе выбора профессии проводили активную самостоятельную работу по профессиональному самоопределению. Подавляющее большинство из них занимались анализом ситуации, сути той или иной профессии, самоанализом своих способностей и возможностей, а также личных перспектив. Студенты, будучи ещё школьниками, при принятии решения о выборе профессии, руководствовались, прежде всего, личными интересами, собственной устремлённостью и анализом перспектив самореализации в профессии. Мнение других людей было малосущественно.

Более 60% респондентов гуманитарных и информационно-технологических направлений подготовки отмечают особую важность ценностей непрерывного развития, самосовершенствования, непрерывного образования в течение всей жизни для достижения профессионального успеха, индивидуальной свободы и самовыражения, материальной устойчивости и финансовой независимости, невмешательства в личную жизнь общества и государства. Малозначимыми

большинство отмечает ценности национальной культуры, традиций, религиозные ценности, ценности глобализации.

Сравнительный анализ с использованием критерия U Манна-Уитни показал, что студенты с более высокой профориентационной активностью демонстрируют высокую приверженность традиционным семейным ценностям, ценностям равенства и равноправия людей в обществе, взаимопомощи и социальной поддержки, материальной устойчивости и финансовой независимости. Различия достоверны при $p<0,01$. Данные результаты указывают на то, что наиболее активные в собственной профориентации респонденты показывают важность с одной стороны материальной независимости, с другой стороны сотрудничества для достижения своих целей.

Большинство студентов принимают ценности культурного капитала и отмечают в своих действиях соответствие им. Наиболее важными они отмечает ценности деловой этики (следование нормам, поддерживающим доверие), верховенства права (безотносительное следование нормам закона), демократической модели управления, а также ценности непрерывного образования (постоянное повышение своей квалификации). Установлены достоверные различия ($p<0,01$) между группами. Респонденты с более высокой профориентационной активностью показывают выраженное принятие и следование ценностям непрерывного образования, а также предпринимательства (готовности проявлять активность для построения собственного бизнеса) и инновационности (готовности к постоянным изменениям и внедрению новшеств в свою практическую деятельность). Результаты показывают более высокую склонность следовать принципам экономической культуры у тех студентов, кто делает свой профессиональный выбор осознано и стремится расширить свой профессиональный опыт.

Заключение

В исследовании установлено следующее:

1. Большинство студентов разной профессиональной направленности демонстрируют высокую профориентационную активность и самостоятельность в собственном профессиональном развитии.

2. Большинство студентов принимают ценности культурного капитала и демонстрируют готовность к развитию соответствующих качеств.

3. Наиболее активные и самостоятельные в плане профориентации студенты показывают стремление к материальной независимости в сочетании с готовностью к взаимопомощи и сотрудничеству. У них выражено стремление расширять свою экономическую культуру, соответствовать социальным ориентирам предпринимательства и инновационности.

Литература

1. Бурдье П. Формы капитала // Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики. М.: РОССПЭН, 2004. С. 519-536.

2. Захарова Л.Н. Ценностно-мотивационные условия становления инновационной экономики в России // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2012. № 1 (25). С. 28-34.

3. Минервин И.Г. Культура и этика в экономике. Социокультурные факторы экономического роста. М.: ИНИОН, 2011. 246 с.

4. Морозов В.А. Экономическая культура и ценности // Креативная экономика. 2017. Т. 11, № 1. С. 135-148.

5. Орлова О.М., Орлов А.В., Башук Е.Н. Социальный и культурный капитал в системогенезе профессиональной деятельности // Системогенез учебной и профессиональной деятельности. Материалы VIII всероссийской научно-практической конференции. / Под ред. Ю.П. Поваренкова. Ярославль: ЯрГПУ, 2018. С. 271-274.

6. Тросби Д. Экономика и культура. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. 256 с.

7. Харрисон Л. Евреи, конфуцианцы и протестанты: культурный капитал и конец мультикультурализма. М.: Мысль, 2014. 286 с.

УЧЕТ МОТИВАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ КАК УСЛОВИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

М.А. Пономарева, Н.В. Азарёнок

Институт государственной службы Академии управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск, Республика Беларусь

В статье представлены результаты эмпирического исследования особенностей мотивационной сферы слушателей Института государственной службы Академии управления при Президенте Республики Беларусь, определены мотивационные факторы как важное условие психологического благополучия работников. Разработка эффективной системы мотивации с учетом этих факторов создаст условия для позитивного функционирования личности в профессиональной сфере, будет способствовать психологическому благополучию работника.

Ключевые слова: мотивация, мотивационный профиль, мотивационные факторы, личностное развитие, психологическое благополучие

TAKING INTO ACCOUNT MOTIVATION FACTORS AS A CONDITION OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF WORKERS OF THE ORGANIZATION

M.A. Ponomareva, N.V. Azaryonok
Civil Service Institute of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Belarus, Minsk, Republic of Belarus

The article presents the results of an empirical study of the characteristics of the motivational sphere of students of the Institute of Civil Service of the Academy of Management under the President of the Republic of Belarus, identifies motivational factors as an important condition for the psychological well-being of employees. The development of an effective system of motivation, taking into account these factors, will create conditions for the positive functioning of the individual in the professional sphere, will contribute to the psychological well-being of the employee.

Keywords: motivation, motivational profile, motivational factors, personal development, psychological well-being

В настоящее время актуализировался интерес к исследованиям психологического благополучия работников как интегрального феномена, характеризующего ресурсные проявления личности, оказывающие положительное влияние на результативность деятельность организации. Анализ современных исследований позволяет констатировать, что психологическое благополучие в контексте профессиональной деятельности рассматривается как удовлетворенность работой [1]. Во многих исследованиях анализируются условия и факторы профессиональной среды, которые обеспечивают профессиональное здоровье и способствуют профилактике психологического неблагополучия в организационной среде [2, 7].

Одним из важнейших аспектов, влияющих на психологическое благополучие работников, является мотивация персонала. Разработка адекватной системы мотивации с учетом значимых потребностей сотрудника позволит создать условия, обеспечивающие высокий уровень благополучия работников и способствующие самореализации персонала.

Мотивация работников является основой управления персоналом, так как побуждает конкретного индивида и коллектив в целом к достижению личных и командных целей. Основная цель процесса мотивации – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность деятельности организации.

Существуют различные подходы к определению сущности понятия «мотивация». Анализ литературы по проблеме исследования показал, что она рассматривается как совокупность мотивов поведения и деятельности личности; состояние предрасположенности действовать определенным образом; побуждение человека, группы к активной деятельности; процесс стимулирования са-

мого себя или других на достижение целей; совокупность мотивов поведения; побуждение к активности и деятельности субъекта, связанное со стремлением удовлетворить актуальные потребности [3, 4, 5, 6].

Несмотря на различные акценты в определении сущности понятия «мотивация», можно выделить общие ключевые моменты трактовки этого феномена. К ним относятся: использование мотивов поведения; побуждение к активной деятельности; состояние предрасположенности и готовности действовать определенным образом.

Разработка механизма мотивации – это сложный процесс, который предполагает осуществление ряда последовательных мероприятий: выявление комплекса потребностей, оказывающих воздействие на трудовую мотивацию, определение факторов, оказывающих влияние на формирование мотивов, учет индивидуально-типологических особенностей личности.

Эмпирическое исследования мотивационных факторов (использован «Мотивационный тест» Ф. Герцберга), мотивов выбора рабочего места и поступления на обучение было проведено на базе Академии управления при Президенте Республики Беларусь. В нем приняло участие 40 человек (16 мужчины и 24 женщины), слушателей Института государственной службы, специальностей «Управление персоналом» (19 человек), «Кадровая политика в государственных органах и организациях» (21 человек).

Полученные результаты по методике Ф. Герцберга для наглядности представлены в виде таблицы.

Таблица

Средние показатели по шкалам Мотивационного теста Ф. Герцберга у слушателей Института государственной службы

Название шкалы	Общий показатель	мужская выборка	женская выборка
Внешний гигиенический фактор	53,95	54,81	53,38
Финансовые мотивы	15,35	17,75	13,75
Признание, награды	13,58	12,87	14,04
Отношение с руководством	13,35	12,75	13,73
Сотрудничество в коллективе	11,67	11,44	11,83
Внутренние мотиваторы	85,80	85,18	86,20
Карьера, продвижение по службе	21,60	22	21,30
Достижение личных успехов	20,28	19,81	20,58
Содержание работы	24,60	25,06	24,29
Ответственная работы	19,32	18,31	20,00

Анализ данных, представленных в таблице, позволяет сделать вывод, что внутренние мотиваторы, наличие которых вызывает положительное восприятие работы, удовлетворенность ею и повышает работоспособность, более значимы для слушателей, чем внешние гигиенические, связанные в основном с удобством и здоровьем. Самым важным мотиватором, имеющим ярко выраженное значение (24–35 баллов) и для мужской, и для женской выборки, является – содержание работы, то есть обучающимся важно понимать то, что они делают, цель деятельности. Слабо выраженных показателей (0–11баллов) не выявилось, все остальные факторы представлены в среднем значении.

Исходя из средних показателей, мотивационный профиль слушателей по методике Ф. Герцберга будет выглядеть следующим образом (рисунок).

На статистически значимом уровне различия в мужской и женской выборке выявились только по фактору «Финансовые мотивы», который более значимым является для мужчин (t= 2,189, при p= 0,035, где t – критерий Стьюдента).

В результате опроса и его обработки методом контент-анализа были получены 178 дескрипторов мотива выбора рабочего места и 186 описаний причин поступления в Академию управления.

Обработка результатов включала процедуру группировки полученных описаний мотивов (категориальный анализ) с целью осуществления в дальнейшем количественного и качественного анализа данных. В ходе группировки были выделены категории – наиболее общие, ключевые понятия, которым в последующем были присвоены условные наименования.

При описании мотивов выбора рабочего места наиболее значимыми являются категории «Карьерный рост» (19%), «Новые возможности» (18%) и «Личные качества» (16%), включающие соответствующие названиям высказывания респондентов.

Так же среди основных мотивов выбора рабочего места были названы категории «Профессиональные знания» (13%), «Хорошая зарплата» (11%), «Условия труда» (10%), «Уверенность в будущем» (6%) и «Предложение должности» (7%), включающее мотивы выбора, основанные на поступившем предложении со стороны вышестоящего руководителя.

Таким образом для слушателей Академии управления ядерную зону (частотность свыше 10%) мотивов выбора рабочего места составляют – карьерный рост, новые возможности и личные качества, финансовая выгода.

Рис. Мотивационный профиль слушателей, обучающихся в ИГС Академии управления

Стоит отметить, что на статистически значимом уровне категория мотива «Предложение должности» чаще фигурирует у женщин (t= –2,29, при p= 0,03, где t – критерий Стьюдента). Другими словами, женщины нашей выборки чаще выбирали свое рабочее место благодаря тому, что так сложились обстоятельства, появилась возможность, приглашение, без собственной инициативы.

Дальнейший анализ данных позволил определить некоторые умеренные обратные связи между шкалами мотивационного профиля и мотивами выбора рабочего места. Так, например, чем выше значение финансового мотива, тем меньше рассматривается возможность идти на предложенную должность просто, потому что она появилась вакансия или предложил прежний руководитель (r= – 0,324, при p=0,041), при более высокой важности гигиенического фактора отношение с руководством менее значимы сами условия труда (r= – 0,328, при p=0,038). С другой стороны, при высокой ориентации на внутренний мотив достижения высоких результатов непосредственно в самой работе (r= – 0,320, при p=0,044) и желании брать ответственность на себя и самостоятельно принимать решение (r= – 0,392, при p=0,012), падает интерес к карьерному росту.

Как уже описывалось выше, отдельно в нашем исследовании изучался мотив поступления в Академию управления. Здесь наиболее значимыми мотивами выбора являются «Совершенствование профессиональных компетенций» (31%) и «Личностное развитие» (21%), что свидетельствует об осознанности выбора получения знаний. Среди приоритетных называются также мотивы, включенные в категорию «Получение диплома» (20%). Сюда отнесены высказывания, связанные с необходимостью диплома для карьерного продвижения и схожие.

Слушатели также выбирают Академию управления при Президенте Республики Беларусь в качестве учебного заведения так как она предоставляет возможность завести новые, полезные контакты (категория «Новые контакты» – 13%).

Отдельной категорией, что очень важно, определилась – «Престижное образование» (13%). Сюда вошли соответствующие высказывания, а также «коллеги закончили и рекомендовали», «посоветовали товарищи», «положительное впечатление о преподавательском составе после прохождения курсов повышения квалификации» и другие похожие.

На статистически значимом уровне категория мотива «Личностное развитие» чаще присутствует у мужчин ($t= 3,179$, при $p= 0,003$, где t – критерий Стьюдента). То есть мужчины нашей выборки в получении образования в Академии управления видят больше возможностей для личностного развития, чем женщины. Скорее всего это связано с первичной ориентацией на карьеру у мужчин.

С целью определить возможные взаимосвязи между мотивами выбора рабочего места и мотивами поступления в Академию управления был использован коэффициент корреляции Пирсона. Положительная, умеренная, значимая связь определилась между мотивом выбора работы «Карьерный рост» и мотивом поступления «Новые контакты» ($r= 0,316$, при $p=0,048$), что говорит о том, что слушатели рассматривают новые знакомства при обучении как возможность для дальнейшего карьерного роста. А высокая оценка престижности образования в Академии повышает уверенность в будущем ($r= 0,320$, при $p=0,044$).

Также статистический анализ данных позволил сделать вывод, что чем больше стаж работы в организации у слушателей, тем меньше их мотивация получения профессиональных знаний ($r= – 0,326$, при $p=0,040$), а чем выше стаж в должности, тем важнее для них становится получение диплома Академии управления ($r= 0,368$, при $p=0,019$), открывающего перспективы занимать управляющие должности.

Таким образом, проведенное исследование позволяет выявить мотивационные факторы, которые являются значимыми для работников. Учет этих факто-

ров создаст условия для позитивного функционирования личности в профессиональной сфере, обеспечит удовлетворенность и вовлеченность сотрудников в достижение целей организации, а следовательно, будет способствовать психологическому благополучию работника.

Литература

1. Бессонова Ю.В. Психологическое благополучие личности в труде // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Москва, 2012. С. 412-415.

2. Бояркин М.Ю., Долгополова О.А. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих: монография. Волгоград: Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2007. 216 с.

3. Когдин А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом // Основы экономики, управления и права. 2019. №4 (4). С. 80–83.

4. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие для вузов – 2-е изд., перераб. и доп. М.:ИНФРА-М, 2019. 464 с.

5. Кардашов В.В. Мотивация персонала: теория и практика // Человек и труд. 2019. № 10. С. 47–48.

6. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учеб. пособие для вузов. М. : Издательство Юрайт, 2018. 398 с.

7. Мандрикова Е.Ю., Горбунова А.А. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников // Организационная психология. 2012. №4. С. 2-22.

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКА КАК ОСНОВНОЙ РЕСУРС СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А.Ал. Понукалин

Саратовский национальный исследовательский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского, г. Саратов, Россия

В данной статье рассматривается модель инновационного потенциала личности сотрудника, которую можно применять как для отбора компетентных руководителей, так и для создания внутри организации команд инноваторов.

Ключевые слова: инновационный потенциал, социально-психологическая модель, инновационная личность, инновационная деятельность.

THE INNOVATIVE POTENTIAL OF AN EMPLOYEE'S PERSONALITY AS THE MAIN RESOURCE OF A MODERN ORGANIZATION

A.Al. Ponukalin
Saratov State University, Saratov, Russia

This article discusses the model of the innovative potential of an employee's personality, which can be used both for the selection of competent managers and for the creation of teams of innovators within the organization.

Keywords: innovative potential, socio-psychological model, innovative personality, innovative activity.

Актуальность исследования

Современные организации, поставленные в условия постоянной конкуренции и непрерывных изменений, нацелены на изыскания различных ресурсов для своего устойчивого существования и непрерывного развития. Тогда, социально-экономическая успешность организации обусловлена и является следствием управления такой организацией. Основная идея такого управления – поиск потенциальных возможностей каждого сотрудника и вовлечение его в структуру субъекта управления. Главным образом речь идет о проявлении творческих возможностей сотрудников, способных к производству инновационных идей, необходимых для обеспечения жизнестойкости организации. Учитывая эти обстоятельства, задача управления состоит в оценке и раскрытии инновационного потенциала своих сотрудников, а также создании условий для реализации такого потенциала в рамках своей организации.

Особое место в управлении инновационным потенциалом сотрудников занимают социально-психологические механизмы формирования коллектива-команды инноваторов, которые способны эффективно решать поставленные задачи, достигая успеха на уровне «акме». Чтобы такие команды были созданы, важно выстроить научную психологическую теорию работника, которая будет основой для построения его психологической модели. При этом управление инновационным потенциалом команды осуществляется посредством организации процессов общения. Тогда основой инновационного потенциала управляющего процессом создания команды иинноваторов в организации являются характеристики коммуникативной сферы личности. Следовательно, необходимо, в первую очередь, обратить внимание на специальную профессиональную подготовку таких руководителей, которые будут заниматься проблемами управления инновационным потенциалом личности в своих организациях.

Мы ставим перед собой задачу выстроить модель инновационного потенциала личности, чтобы создать полный пакет методических средств, пригодный для решения задач отбора и подготовки инноваторов. Нужно учитывать то обстоятельство, что личность (по Б.Ф.Ломову) [1], наделена огромным потенциалом (в широком смысле), но он реализуется в конкретной деятельности лишь небольшой частью. Следовательно, инновационный потенциал личности профессионала необходимо рассматривать в аспекте инновационной деятельности трудовой группы. Стоит отметить, что понятие "инновационного потенциала личности" в психологическом плане недостаточно разработано, но его можно раскрыть через содержание инновационной деятельности [2].

Чтобы выстроить полную модель инновационного потенциала личности профессионала нужно рассматривать когнитивную, коммуникативную и регулятивную составляющие. В своем интервью Ю.Котлер, руководитель проекта «Кадровый резерв – Профессиональная команда страны» [3], представил модель личности высокопрофессиональных «новых людей». Мы рассмотрели данную модель через диагностические показатели, которые могут быть измерены психологическими методами: «жизненная позиция», «созидательность», «талантливость», «высокий профессионализм», «нетрадиционализм», «стратегичность», «проблематичность».

Также, нужно понимать, что инновационная деятельность связана с определенным риском и, следовательно, для профессионала важно такое качество как склонность к риску. Профессионал, который реализует свой инновационный потенциал, должен понимать важность и значимость нововведения, а также целесообразность нововведения. И главное, быть готовым реализовывать и развивать новое. При этом такая готовность напрямую зависит от уровня развития творческих способностей, предполагающих освоенность индивидуальных средств самоконтроля как регуляционной основы интеллектуальных действий: установления связей нового с уже имеющимися знаниями, перехода от новых связей к новым свойствам, включение нового в систему имеющихся знаний, обобщение характеристик внутреннего плана мыслительных действий, осуществление «мыслительного эксперимента». На основе компетенций и показателей готовности профессионала формируется его инновационный потенциал.

В инновационном процессе решаются задачи социальной регуляции организационного поведения [4]. В контексте нашей работы, речь идет о своеобразной инновационной организационной культуре, которая основана на развитии и реализации инновационного потенциала сотрудников. Становится понятным, что привычные нормы и ценности в организационной культуре (культуре «вче-

рашнего дня») [5] не годятся в современных условиях жизнедеятельности современных организаций. В новой (инновационной культуре) необходимо создавать такие условия, в которых состояние трудового вдохновения сотрудников становится естественным и желаемым. Тогда, при построении такой культуры, необходимо уделить внимание психологическому (чувственному) настрою. Показатели коллективного самочувствия, настроения, активности становятся основными показателями организационной инновационной культуры.

Нужно отметить и то обстоятельство, что инновационный потенциал личности профессионала имеет непосредственную связь с его экологическим сознанием. Инновационная личность самореализуется в профессиональной деятельности, и очень важно, чтобы цели такой деятельности соотносились с требованиями экологического порядка. Это будет способствовать сохранению и накоплению экологического потенциала как организации, так и страны в целом. В экологическую культуру человека включено его экологическое сознание как совокупность экологических и природоохранных представлений, мировоззренческих позиций по отношению к природе, стратегий практической деятельности, направленной на природные объекты [6]. Тогда, на наш взгляд, деятельность, в которой нет экологической составляющей, и личность с несформированным экологическим сознанием не могут быть инновационными. В конечном счёте, можно утверждать, что инновационную личность необходимо рассматривать как сформированную систему качеств личности, в первую очередь, через развитие в ней экологической составляющей.

Заключение

Сегодня становится понятным, что есть большая необходимость в подготовке высокопрофессиональных кадров, которые обеспечивали успешное функционирование современных организаций. Организации, которые создают и объединяют инноваторов, добиваются значимых социально-экономических показателей. Мы видим огромное значение и необходимость в том, чтобы заниматься разработкой модели и методических средств диагностики инновационного потенциала личности профессионала. Это позволит решить важную проблему психологии управления инновационной деятельностью организации, которая заключается в необходимости формировать инновационную личность сотрудника как члена организации инновационного типа в контексте построения инновационного общества.

Литература

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

2. Чигринова М.В. Психологические средства повышения инновационного потенциала руководителя. Автореферат дисс. к. псих.н., Харьков, ХГУ им. А.М. Горького, 1989.

3. Котлер Юрий. Проект «Кадровый резерв – Профессиональная команда страны». [электронный ресурс] URL: https://www.top-personal.ru/issue.html?2110 (дата обращения 01.10.2021)

4. Бедулин И.И. Инновационные подходы к регулированию организационного поведения\Социология инноватики: социальные механизмы формирования инновационной среды. М.: РГИИС, 2008.

5. Аксеновская Л.Н. Пандемия: трансформация организационной культуры и ее этико – смысловых кодов «Организационная психология: люди и риски»: сб. материалов XI Международной научно-практической конференции (24 апреля – 1 мая 2020 г.)/ под ред. проф. Л.Н. Аксеновской. – Саратов: ИЦ «Наука», 2020. – 402 с.

6. Вербицкая А.А. Экологически культурная личность // Материалы 18-й международной научной конференции: в 3 частях. Под редакцией С.А. Маскевича, С.С. Позняка. Год издания: 2018. Издательство: Информационно-вычислительный центр Министерства финансов Республики Беларусь. Стр. 19–20.

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ О ВНУТРЕННЕЙ КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТИ ВУЗА

О.В. Ракитина, А.С. Кулагина, П.Р. Яблочкина, Д.С. Торчинова

Академия социального управления, г. Мытищи, Московская область, Россия

Показаны результаты эмпирического исследования представлений студентов о внутренней клиентоориентированности вуза, как об общем уровне, так и об отдельных компонентах, а именно: отношение вуза к студентам; возможность планирования карьеры; характер взаимодействия студентов и преподавателей; регулярность оценки качества образования; корпоративные нормы и правила; использование мотивационных схем, систем поощрения; конкурентоспособность образовательной среды.

Ключевые слова: внутренняя клиентоориентированность, компоненты клиентоориентированности, вуз, студенты.

STUDENTS' VIEW OF THE INTERNAL CUSTOMER ORIENTATION OF THE UNIVERSITY

O.V. Rakitina, A.S. Kulagina, P.R. Yablochkina, D.S. Torchinova
Academy of Social Management, Mytishchi, Moscow region, Russia

The results of an empirical study of students' ideas about the internal customer orientation of the university, both about the general level and about individual components, namely: the attitude of the university to students; the possibility of career planning; the nature of interaction between students and teachers; the regularity of assessing the quality of education; corporate norms and rules; the use of motivational schemes, incentive systems; the competitiveness of the educational environment.

Keywords: internal customer orientation, components of customer orientation, university, students.

Актуальность исследования обусловлена конкурентными отношениями между вузами, при которых клиентоориентированность образовательной организации становится одним из важных факторов конкурентоспособности, поскольку вузам необходимо не только предоставлять образовательные услуги, но и уметь привлекать абитуриентов, а также удерживать студентов и преподавателей. Вместе с тем, как пишет Л.С. Латышева, феномен клиентоориентированности образовательной организации остается малоизученным. Кроме ориентации на потребности выгодных для компании клиентов, современные трактовки клиентоориентирования включают понятие внутренней клиентоориентированности, подчеркивая значимость не только внешнего клиента, но и внутреннего – сотрудника компании [1].

По определению И.А. Демененко, И.В. Шавыриной «клиентоориентированность как многоуровневая система отражает связи между объектами внутренней и внешней вузовской среды, их ролью в процессе выбора ориентиров клиентоориентированных технологий, показывая актуальные уровню технологии и результаты» [2, с. 142].

Методики исследования. Для решения задач исследования внутренней клиентоориентированности вуза нами использовался метод анкетирования, а именно, анкета «Представления студентов о внутренней клиентоориентированности вуза» (данная анкета разработана нами на основе теста «Внутренняя клиентоориентированность компании» [3]).

Исследование проводилось на выборке студентов (n=41), обучающихся по направлению «Психология» в ГБОУ ВО Московской области «Академии Социального Управления», из них: 9 студентов бакалавриата очной формы обучения, 24 студентов бакалавриата заочной формы обучения, а также 8 магистран-

тов очной формы обучения. Возрастные границы выборки исследования – от 18 до 25 лет.

Результаты исследования и их обсуждение. В ходе эмпирического исследования были выявлены компоненты внутренней клиентоориентированности, которые были отмечены подавляющим большинством студентов, а именно:

1. 97% студентов считают, что в вузе царит доброжелательная атмосфера, студенты всегда готовы помогать друг другу, с удовольствием участвуют в различных мероприятиях. Большинство студентов считают, что в вузе работают преподаватели, сотрудники, всегда готовые поддержать в трудной ситуации. И лишь 3% студентов не согласны с тем, что в вузе позитивное отношение к обучающимся.

2. 95% считают, что их заслуги признаются и поощряются вузом. Студенты за участие в различных конкурсах получают поощрение. Однако 5% учащихся считают, что их заслуги не оценивают по достоинству.

3. 97% обучающихся считают, что преподаватели и студенты являются партнерами, они совместно осуществляют подготовку к научным конференциям, к различным мероприятиям. 3% студентов полагают, что преподаватели недостаточно взаимодействуют с учащимися.

Вместе с тем, были выявлены позиции, по которым мнения участников исследования разделились:

1. 68% учащихся считают, что вуз проводит регулярную оценку удовлетворенности студентов качеством образования. Треть опрошенных считает оценку качества нерегулярной.

2. 73% респондентов отмечают, что вуз производит своевременное предоставление актуальной информации, 27% опрошенных так не считают.

3. 73% студентов считают, что в вузе создана конкурентоспособная среда, мотивирующая обучающихся прилагать усилия для достижения своих целей. 27% респондентов считают, что в вузе конкурентоспособная среда развита недостаточно.

Последние три позиции, на наш взгляд обозначают наиболее важные задачи в области совершенствования криентоориентированности вуза. Это тем более важно с точки зрения личностного развития и формирования индивидуальных образовательных маршрутов студентов. Как показало проведенное нами исследование (Ракитина О.В., Тужба Т.Е., 2019), среди внешних ресурсов у студентов-психологов доминирует ресурс образовательной среды. Это говорит о том, что основным источником помощи и возможностей для формирования ИОМ студенты видят ту образовательную среду, в которой они осуществляют свое обучение [4].

Обратимся к анализу результатов исследования представлений о компонентах внутренней клиентоориентированности вуза. Иерархия компонентов в преставлениях студентов выглядит следующим образом (Таблица 1).

Таблица 1

Иерархия компонентов внутренней клиентоориентированности в преставлениях студентов

№ п/п	Характеристики внутренней клиентоориентированности вуза	Кол-во выборов (max=41)
1	позитивное отношение в вузе к студентам	40
2	установки на то, что студенты и преподаватели вуза – партнеры	40
3	признание заслуг и существование адекватного поощрения	39
4	настрой на решение проблем, а не на поиск виновных	39
5	наличие конкретных прав и ответственности студентов	39
6	использование разных мотивационных схем для разных целевых аудиторий	37
7	существование в вузе внутренних норм и правил	35
8	при взаимодействии студенты и преподаватели стараются оптимизировать, упростить работу друг друга, не теряя ее качества	34
9	систематический характер обучения, развития, планирования	33
10	установки на то, что студенты – внутренние клиенты вуза	32
11	конкурентоспособность образовательной среды	30
12	информирование студентов о важных задачах, целях и результатах деятельности вуза	30
13	наличие внутрифирменных стандартов взаимодействия студентов и преподавателей	30
14	приоритет рационального, фактологического подхода (а не эмоционального) при решении вопросов между студентами и преподавателями	30
15	регулярность оценивания удовлетворенности студентов качеством образования в вузе	28

Исходя из таблицы 1, студенты вуза наиболее высоко оценивают первые семь позиций: позитивное отношение в вузе к студентам; установки на то, что студенты и преподаватели вуза – партнеры; признание заслуг и существование адекватного поощрения; настрой на решение проблем, а не на поиск виновных; наличие конкретных прав и ответственности студентов; использование разных мотивационных схем для разных целевых аудиторий; существование в вузе внутренних норм и правил.

Нами был осуществлен сравнительный анализ оценок между подвыборками разных курсов и форм обучения. (Таблица 2). Поскольку суммарные баллы по

общему уровню внутренней клиентоориентированности вуза, зафиксированные в разных подвыборках, неравнозначны, для приведения их к единообразию использовался метод определения средневыборочных значений, что дает возможность сопоставления и сравнения.

Как видно из таблицы 2, наиболее высоко оценивают внутреннюю клиентоориентированность вуза студенты бакалавриата пятого курса заочной формы обучения. На втором месте – оценки студентов бакалавриата первого и второго курса очной формы обучения, на третьем месте – оценки студентов магистратуры очной формы обучения и студентов бакалавриата второго курса заочной формы обучения, они ниже оценивают общий уровень внутренней клиентоориентированности вуза.

Таблица 2

Показатели оценки уровня внутренней клиентоориентированности вуза студентами разных курсов

Уровень высшего образования	Форма обучения	Курс	Среднее выборочное
Бакалавриат	очная	1	12,5
Бакалавриат	очная	2	12,6
Бакалавриат	заочная	2	10,5
Бакалавриат	заочная	5	13,7
Магистратура	очная	1 и 2 курсы	10,8

Заключение. Проанализировав результаты анкетирования, можно сделать следующие выводы:

1. Общий уровень внутренней клиентоориентированности вуза, а также отдельных его компонентов достаточно высок. И это очень важно. Как справедливо пишут И.А. Деменко и И.В. Шавырина: «… в настоящее время клиент ориентированность вуза является одним из показателей конкурентоспособности вуза на рынке образовательных услуг». [5, с. 68]

2. Сильными сторонами исследуемого нами вуза являются: позитивное, доброжелательное отношение к студентам; партнерские отношения студентов и преподавателей; признание заслуг и адекватное поощрение; настроенность на решение проблем; конкретно заданные права и ответственность студентов; использование мотивационных схем; наличие конкретных внутренних правил и норм; ориентация студентов и преподавателей на помощь друг другу. Это также имеет большое значение. Л.Н. Захарова отмечает: «идентификация сотрудника с организацией означает, что он не только осознает идеалы фирмы, четко

соблюдает правила и нормы поведения в организации, но и внутренне полностью принимает корпоративные ценности. В этом случае культурные ценности организации становятся индивидуальными ценностями сотрудника, занимая прочное место в мотивационной структуре его личности» [6, с. 32]. В отношении формирования личности студентов эта мысль особенно справедлива.

3. Оценка внутренней клиентоориентированности вуза не зависит от формы обучения, но может зависеть от количества лет обучения в вузе.

Заметим, что данные выводы касаются представлений студентов направления «Психология». Для экстраполяции результатов и получения общей картины целесообразно проведение исследования на группах студентов других направлений подготовки, а также на группах студентов других вузов. Это обозначает перспективные направления наших дальнейших исследований.

Литература

1. Латышева Л.С. Клиентоориентированность персонала – ключевой фактор клиентоориентированности компании // В сборнике трудов конференции: в 2 ч. 2016. С. 343-346 // Издательство: Санкт-Петербургский государственный экономический университет.

2. Демененко И.А., Шавырина И.В. Клиентоориентированность в условиях инновационного развития вуза // В сборнике: Диагностика и прогнозирование социальных процессов. материалы международной научно-практической конференции: в 2 ч. 2016. С. 140-143.

3. Стандарты и качество отеля В 2 т. / под общ. ред. А.Т. Корневой. – СПб.: Бонниер Бизнес Пресс, 2008. Раздел 2.3.

4. Ракитина О.В., Тужба Т.Е. Индивидуальные образовательные маршруты студентов и педагогов-психологов (сравнительный анализ) // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. 2019. № 3-1. С. 96-106.

5. Демененко И.А., Шавырина И.В. Клиенториентированность как тренд социально-экономического развития вуза // В сборнике: VII Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы экономического развития». 2016. С. 66-70.

6. Захарова Л.Н. Организационная культура университета в контексте проблем диагностики и формирования готовности студента к работе в условиях современного предприятия // Университетское управление: практика и анализ. 2006. № 2. С. 31-39.

ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ И РАБОТОСПОСОБНОСТИ КАК КЛЮЧЕВЫХ ХАРАКТЕРИСТИК СОВРЕМЕННЫХ ЛИДЕРОВ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ

Е.В. Сайгина

АО «Федеральный научно-производственный центр «Нижегородский НИИ радиотехники», г. Нижний Новгород, Россия

Представлены результаты эмпирического исследования особенностей победителей программы выявления лидеров коллективов. Установлено, что в реальной модели межличностных отношений стили, направленные на лидерство и доминирование, связаны друг с другом. Интегральная оценка уровня работоспособности у респондентов оценивается выше среднего. Продуктивность и выносливость коррелируют с властно-лидирующим и независимо-доминирующим стилями, надежность – с сотрудничающе-конвенциальным стилем.

Ключевые слова: молодые лидеры, стили межличностных отношений, характеристики работоспособности, профессиональное развитие

INVESTIGATION OF THE FEATURES OF INTERPERSONAL RELATIONS AND PERFOMANCE AS KEY CHARACTERISTICS OF MODERN LEADERS OF LABOR COLLECTIVES

E.V. Saygina

Joint Stock Company "Federal Research and Production Center" Nizhny Novgorod Research Institute of Radio Engineering ", Nizhny Novgorod, Russia

The results of an empirical study of the characteristics of the winners of the program for identifying team leaders are presented. It was found that in a real model of interpersonal relations, the styles aimed at leadership and domination are related to each other. The integral assessment of the level of work capacity among the respondents is assessed above the average. Productivity and endurance correlate with power-leading and independent-dominant styles, reliability with cooperative-conventional style.

Keywords: young leaders, styles of interpersonal relationships, performance characteristics, professional development

Актуальность исследования

На современном этапе развития российской оборонной отрасли одной из важнейших стратегических задач, которой в настоящее время уделяется большое внимание в нашей стране, является развитие человеческого капитала. Ее первоочередное значение отметил на заседании Военно-промышленной комиссии глава нашего государства В.В. Путин, указав, что российским оборонным предприятиям требуются молодые руководители для обеспечения в перспективе успешного выпуска гражданской и военной продукции, востребованной на мировых рынках [1]. Проведенные в начале 2000-х годов исследования лич-

ностных особенностей управленцев (Дж. Адаир [2], Д. Геберт и Л. фон Розенштиль [3], С.П. Дырин [4], А.Л. Журавлев [5], С.В. Шекшня [6] и др.) и разработанные на их основе программы отбора и развития уже не отражают в полной мере специфику современных вызовов, которые диктуются наступлением нового технологического уклада Индустрии 4.0.

Указанные особенности легли в основу построения новых программ выявления и подготовки современных управленцев, в фокусе внимания которых находится лидерство. В 2017 году впервые был проведен масштабный конкурс «Лидеры России».

Оборонные предприятия, отличающиеся высокой наукоёмкостью выпускаемой продукции, также уделили существенное внимание данному вопросу. Особенно актуально задача, связанная с формированием сообщества эффективных лидеров, встает в холдинговых организациях, где требуется развитие внутренней корпоративной интеграции [7]. В качестве примера подобного рода структуры можно указать Концерн воздушно-космической обороны (ВКО) «Алмаз – Антей». В 2016 году в данном холдинге была успешно создана Программа выявления лидеров трудовых коллективов дочерних обществ [8].

Описание процедуры исследования

Цель данной статьи – анализ стилей межличностных отношений и характеристик работоспособности молодежных лидеров – победителей программы, а также разработка на его основе рекомендаций для их дальнейшего развития как эффективных управленцев. Объект исследования: личностные особенности победителей программы выявления лидеров. Предмет исследования: стили межличностных отношений и характеристики работоспособности молодежных лидеров. Выборка: 49 сотрудников дочерних обществ оборонного холдинга – победителей отборочных мероприятий 2017 года, из них 70% – мужчины, 30% – женщины. Средний возраст – 28 лет. Методы исследования: методика «Диагностика межличностных отношений» (ДМО) Л.Н. Собчик [9, с. 77-82], тест Э. Ландольта [10], методы математической статистики (U-критерий Манна-Уитни, ранговый коэффициент корреляции Спирмена).

Результаты и их обсуждение

1) Взаимосвязь стилей межличностных отношений:

Наибольшее количество значимых корреляционных связей выявлено между следующими показателями стилей межличностных отношений [11].

Недоверчиво-скептический стиль (4Р) связан с покорно-застенчивым (5Р) ($r=0,45$, $p<0,05$) и с зависимо-послушным (6Р) ($r=0,42$, $p<0,05$) стилями. Со-

трудничающе-конвенциальный (7Р) и зависимо-послушный (6Р) стили связаны с покорно-застенчивым (5Р) ($r=0,30$, $p<0,05$ и $r=0,66$, $p<0,05$ соответственно). Следовательно, проявление исследуемыми субъектами чувствительности и ориентированности на внешние факторы связано со стремлением создавать в коллективе благоприятную атмосферу, завоевывать авторитет коллег [9, с. 81]. Прямолинейно-агрессивный (Р3) и независимо-доминирующий (2Р) стили коррелируют с властно-лидирующим (1Р) ($r=0,33$, $p<0,05$ и $r=0,49$, $p<0,05$ соответственно). Независимо-доминирующий стиль (2Р) связан с прямолинейно-агрессивным стилем (3Р) ($r=0,53$, $p<0,05$), а прямолинейно-агрессивный стиль (3Р) – с недоверчиво-скептическим (4Р) ($r=0,33$, $p<0,05$). Как следствие, участники лидерской программы в межличностных отношениях стремятся занимать лидерскую позицию, которая проявляется в таких поведенческих характеристиках как целеустремленность и настойчивость. При этом сотрудничающе-конвенциальный стиль (7Р) значимо коррелирует с властно-лидирующим (1Р) ($r=0,28$, $p<0,05$). Это позволяет сделать вывод, что в значимых для данных субъектов ситуациях ориентация на потребности коллектива компенсирует лидерские качества.

Таким образом, в реальной модели отношений показатели стилей, отражающих направленность к лидерству и доминированию, преимущественно связаны друг с другом, а не с показателями стилей, характеризующих направленность на сотрудничество и ориентированность на мнение других.

При сопоставлении выраженности показателя властно-лидирующего стиля в модели реальных и идеальных межличностных отношений участников исследования, очевидно, что они стремятся усиливать лидерские качества в своем поведении. В реальной модели отношений властно-лидирующий стиль проявляется ярко (избыточно) у 8%, а выражен (проявляется в большинстве ситуаций, т.е. акцентуирован) у 37%. В идеальной модели 56% участников исследования стремятся проявлять этот стиль в общении с окружающими в большинстве ситуаций, а 22% – практически во всех ситуациях.

Избыточно проявляющийся и акцентуированный стиль, по мнению автора методики Л.Н. Собчик [9, с.81], затрудняет процесс общения, приводит к осложнению отношений с окружающими людьми, делает поведение негибким. Таким образом, акцентирование в поведении лидерских качеств может негативно повлиять на взаимоотношения участников исследования с коллегами по работе.

Выраженность остальных стилей межличностных отношений в реальной и идеальной модели существенно не отличается [11].

В идеальной модели межличностных отношений выявлено большее количество значимых корреляционных связей между показателями, отражающими направленность к лидерству, и показателями, отражающими стремление к сотрудничеству. Независимо-доминирующий стиль (2И) связан с сотрудничающе-конвенциальным (7И) ($r=0,38$, $p<0,05$) и зависимо-послушным (6И) ($r=0,30$, $p<0,05$) стилями. Прямолинейно-агрессивный стиль (3И) связан с сотрудничающе-конвенциальным (7И) ($r=0,31$, $p<0,05$) и зависимо-послушным (6И) ($r=0,41$, $p<0,05$) стилями. Властно-лидирующий стиль (1И) связан с ответственно-великодушным (8И) ($r=0,28$, $p<0,05$) и сотрудничающе-конвенциальным (7И) ($r=0,28$, $p<0,05$) стилями. Следовательно, можно сделать вывод, что исследуемые субъекты стремятся быть более коммуникабельными, гибкими.

2) Характеристики работоспособности и их взаимосвязь со стилями межличностных отношений:

Выявление психофизиологических особенностей исследуемой группы субъектов проводилось на основе изучения психомоторного темпа и его характеристик: продуктивность, выносливость, точность, надежность и интегральная оценка [10]. В ходе проведенного исследования установлено, что для большинства участников лидерской программы интегральная оценка уровня работоспособности характеризуется как выше среднего (у 75% субъектов). В частности, это находит свое проявление в отдельных диагностируемых показателях:

– выше среднего продуктивность (у 69,5% субъектов), т.е. количество работы выполненной в единицу времени, основу для высокой продуктивности составляет высокий уровень функциональной подвижности нервной системы;

– выше среднего выносливость (у 79,8% субъектов), т.е. способность человека к длительному поддержанию выявленного уровня продуктивности без признаков утомления, снижающего скорость деятельности;

– высокая надежность (у 75,1% субъектов), т.е. вероятность поддержания заданной эффективности деятельности в течение заданного времени;

– высокая точность (у 74,3% субъектов), т.е. способность человека к длительному поддержанию выявленного уровня точности без признаков утомления, снижающего безошибочность работы.

Таким образом, для исследуемых участников лидерской программы характерно развитая саморегуляция, сила воли, способность к успешной работе в условиях, где высокую значимость имеет фактор скорости, достаточно низкая утомляемость. При этом в ситуациях цейтнота или отсутствия четкого (или известного) алгоритма действий (например, при решении изобретательских задач) они так же способны показывать высокую эффективность.

При анализе взаимосвязей между стилями межличностных отношений и характеристиками работоспособности были определены следующие значимые корреляции: продуктивность деятельности значимо связана с властно-лидирующим и независимо-доминирующим стилями ($r=0,55$, $p<0,05$ и $r=0,58$, $p<0,05$ соответственно). С этими же стилями коррелирует и показатель выносливости ($r=0,63$, $p<0,05$ и $r=0,59$, $p<0,05$ соответственно). Таким образом, участники исследования связывают проявление своих лидерских качеств, доминантной позиции в трудовом коллективе с объемом выполняемой работы, а также способностью поддержания его на высоком уровне в течение всего рабочего дня.

Кроме того, установлено, что показатель надежности деятельности значимо коррелирует с сотрудничающе-конвенциальным стилем межличностных отношений ($r=0,42$, $p<0,05$). Следовательно, установление благоприятных отношений в коллективе данные субъекты связывают, прежде всего, с возможностью положиться на того или иного коллегу при решении поставленных задач, а также они сами стремятся быть примером высоко эффективного сотрудника, не проявляя признаков утомления.

Заключение

1. Для молодых лидеров свойственно стремление к доминантной (лидерской) позиции, оказанию влияния на коллег, высокая активность и целеустремленность.

2. Выявленные характеристики работоспособности у исследуемых субъектов дают основание прогнозировать их высокую эффективность в современных конкурентных условиях, их можно рассматривать в качестве агентов изменений при переходе предприятия на рыночную организационную культуру.

3. Для более успешного использования лидерского потенциала в условиях трудового коллектива или при решении производственных задач исследуемым субъектам требуется развитие навыков целеполагания, в том числе их применение с учетом особенностей корпоративной культуры конкретного дочернего общества холдинга. Указанное направление рассматривается в качестве одного из основных модулей в образователей программе молодых лидеров.

Литература

1. Путин: российской оборонке нужны молодые, талантливые управленцы/Вести.ru. Дата публикации: 18 сентября 2020 года, 20:25. – URL: https://www.vesti.ru/article/2460357 (дата обращения: 01.04.2021).

2. Адаир Дж. Эффективное лидерство/ Дж. Адаир. – М.: Изд-во Эксмо, 2003. – 320 с.

3. Геберт Д., фон Розенштиль Л. Организационная психология. Человек и организация / Д. Геберт, Л. фон Розенштиль. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2006. – 624 с.

4. Дырин С.П. Российская модель управления персоналом в условиях промышленного предприятия / С.П. Дырин. – СПб.: Питер, 2006. – 224 с.

5. Журавлев А.Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы) / А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – 476 с.

6. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 368 с.

7. Козлов Г.В., Коробейникова Е.В. Пути развития интеграционных процессов в холдинговых структурах / Г.В. Козлов, Е.В. Коробейникова // Вестник Концерна ВКО «Алмаз – Антей». – 2017. – № 4(23). – С. 4-11.

8. Программа выявления лидеров трудовых коллективов Концерна ВКО «Алмаз – Антей» // Вестник Концерна ВКО «Алмаз – Антей». – 2017. – №1 (20) – С. 4-47. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30507846 (дата обращения: 05.04.2021).

9. Собчик Л.Н. Психология индивидуальности Теория и практика психодиагностики / Л.Н. Собчик. – М.: Речь, 2017. – 480 с.

10. Сысоев В.Н. Тест Э. Ландольта. Диагностика работоспособности / В.Н. Сысоев. – СПб.: ИМАТОН, 2003. – 31 с.

11. Башкатова Ю.А., Коробейникова Е.В. Личностное развитие как важная составляющая работы с лидерами трудовых коллективов АО «Концерн ВКО «Алмаз-Антей» / Ю.А. Башкатова, Е.В. Коробейникова // Вестник Концерна ВКО «Алмаз – Антей». – 2018. – № 3. – С. 4-11.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ МЫШЛЕНИЕ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЖЕНЩИН-МЕНЕДЖЕРОВ В РОССИЙСКОМ ОБРАЗОВАНИИ

И.В. Серафимович, Н.В. Шляхтина, Н.И. Бобылева
Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального Ярославской области «Институт развития образования», г. Ярославль, Россия

Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ (проект № 19-013-00102а по теме «Разработка концепции профессионализации мышления субъекта»)

Представлены результаты исследования профессионального мышления женщин-менеджеров в системе образования. Исследование проводилось с помощью ретроспективного описания и прогностического самоанализа проблемной ситуации. Полученные данные анализировались методом экспертной оценки уровней творчества при принятии решений. Установлено, что творческий компонент мышления в большей представлен в выборке кадрового резерва по сравнению с работающими менеджерами в системе образования. Корректировка программ профессионального образования с учетом гендерных особенностей позволит управленческим структурам в российском образовании целенаправленно формировать профессиональное управленческое мышление, в том числе способность к творчеству.

Ключевые слова: профессиональное мышление, женщины-менеджеры, социально-психологические особенности, система образования

PROFESSIONAL THINKING AND SOCIO-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF WOMEN MANAGERS IN EDUCATION

Serafimovich Irina V., Shlyakhtina Natalia V., Bobyleva Nadezhda I.
Educational Development Institute, Yaroslavl, Russian Federation Yaroslavl State University

The results of the study of professional thinking of women managers in the educational system are presented. The study was conducted using a retrospective description and predictive self-analysis of the problem situation. The obtained data were analyzed by the method of expert assessment of the levels of creativity in decision-making. It is established that the creative component of thinking is more represented in the sample of the personnel reserve in comparison with working managers in the educational system. The adjustment of vocational education programs taking into account gender characteristics will allow management structures in Russian education to purposefully form professional managerial thinking, including the ability to be creative.

Keywords: professional thinking, women managers, socio-psychological characteristics, educational system

Актуальность. В национальном проекте «Образование» поставлена задача обеспечить конкурентоспособность российского образования [1]. Вследствие системных изменений на региональном уровне женщины-управленцы в системе

образования столкнулись с принципиально новыми профессиональными задачами. Условия работы в образовательных организациях сегодня требуют от женщины-менеджера в образовании интеграции собственных психологических структур, основной из которых будет профессиональное мышление. Для решения задачи повышения качества российского образования в целом требуются практические шаги – внедрение новых форм управления, адресное сопровождение конкретных школ, что на личностном уровне предполагает изменения в профессиональном мышлении.

Как показывают современные исследования важной составляющей мышления менеджера является творческая направленность и метакогнитивные способности [2,3] а также гибкое варьирование между ситуативностью и надситуативностью мышления позволяет руководителю быть успешным [4].

Понимание механизмов профессионального мышления и его ресурсных возможностей обеспечивает решение проблем административной практики, умение находить творческие решения конфликтных ситуаций, возникающие в большой социальной группе женщин – руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, когда им приходится существовать и работать в условиях дилеммы «мужских обязанностей / женских возможностей». Широко исследуют управленческий интеллект и трудовую деятельность в условиях Индустрии 4.0 [5]

Педагог, как и менеджер в сфере образования в большинстве случаев – женская профессия. Среди управленцев от 15 до 72 лет более 80 % от общего количества сотрудников составляют женщины [6]. Доля женщин составляет три четверти от общего количества директоров школ [7]. Портрет директора российской школы – женщина 35-55 лет, которая имеет высшее педагогическое образование и общий стаж работы более 20 лет, полную ставку руководителя b 0,3 ставки учителя в государственной школе.

Нами изучались особенности профессионального мышления, проявляющегося в решении проблемных ситуаций у женщин-менеджеров. Вопрос о ресурсности профессионального мышления руководителя, позволяющего преодолевать профессиональные дефициты и негативные влияния и тенденции в профессиональной среде, рассматривался нами в предыдущих публикациях. [8] В ходе исследования были выявлены отличия в уровне профессионального мышления у менеджеров-руководителей и менеджеров из группы кадрового резерва; определены отличия в личностно-поведенческих особенностях (стратегиях поведения в конфликте и стрессе, уровне мотивации).

Одной из задач на данном этапе стал более подробный анализ творческого компонента в профессиональном мышлении менеджера.

Выборка составила 65 руководителей-менеджеров в сфере образования, средний возраст – 32,8 лет; 40 женщин и 6 мужчин, осуществляющих профессиональную деятельность в образовательных организациях и обладающих следующими статусно-ролевыми позициями: «Обучающийся менеджер-практик» – руководитель или заместитель руководителя в образовательный организации, проходящий переподготовку по программе «Менеджмент» (п=22) и «Обучающийся кадровый резерв» – работник образовательный организации, проходящий переподготовку по программе «Менеджмент», потенциальный кадровый резерв руководителей (п=24). Соотношение мужчин и женщин в нашей выборке совпадает с аналогичным соотношением общероссийской статистики.

Исследование особенностей профессионального мышления: метод ретроспективного описания и прогностического самоанализа испытуемым проблемной ситуации (М.М. Кашапов, И.В. Серафимович). Полученные данные анализировались методом экспертной оценки уровней творчества при принятии решений (Е.К. Осиповой), с применением методов математической статистики.

Результаты исследования и их обсуждение. В эмпирическом исследовании выявлены уровни творчества при решении проблемных ситуаций (табл. 1)

Таблица 1

Творчество в мышлении менеджеров в сфере образования (по Е.К. Осиповой)

		Управленцы	Кадровый резерв	Всего
Характеристика решения	Баллы	%	%	%
Нет решения	0-1	23	4	13
Тентативный	1,1-2	27	4	15
Репродуктивный	2,1-3	0	13	7
Реконструктивный	3,1-4	13,7	8	11
Вариативный	4,1-5	13,7	17	15
Субъективно-творческий	5,1-6	13,7	33	24
Объективно-творческий	6,1-7	9	21	15

Как следует из таблицы 1, показатели уровня творчества единообразны. В общей выборке преобладает высокий (субъективно творческий) уровень мышления, при этом начинающие менеджеры демонстрируют уровень оригинальности решения по критерию Е.К. Осиповой выше ($U = 122{,}000$, $p \leq 0{,}001$). Таким образом, представители категории кадровый резерв более склонны предлагать творческие решения ситуации, хотя и нормативно одобренные, что позволяет нам констатировать использование в равной степени как творческих, так и шаблонных решений. Это согласуется с данными Е.И. Кудрявцевой о том, что молодых руководителей более характерны интуитивно-креативные решения.[9]

Заслуживает внимания факт, что показатель «творчество в решении проблемных ситуаций» коррелирует положительно с таким способом реагирования в конфликте как приспособление ($\rho = 0{,}414$, $p < 0{,}01$), и такими стратегиями преодоления стресса как «решение проблемы» ($\rho = 0{,}466$, $p < 0{,}01$) и «избегание» ($\rho = 0{,}362$, $p < 0{,}05$), социальная поддержка ($\rho = 0{,}464$, $p < 0{,}01$).

Можно предположить, что творческая направленность в профессиональном мышлении сопряжена с умением встраиваться в структуру организации и вариативно справляться со стрессом. Это сопоставимо с данными исследователей Захаровой Л.Н. и др. о том, что организационная культура, может как препятствовать, так и способствовать творческому подходу, большей стрессоустойивости, хорошему самочувствию [10].

Нами выявлено, что для реализации профессионального мышления, в том числе его творческого компонента для выборки женщин-менеджеров важным является социальная поддержка и гибкая вариативность от стратегий приспособления и избегания, до принятия самостоятельного решения о конкретной стратегии решения проблемной ситуации, при этом, соперничество, как стратегия решения конфликтных ситуаций препятствует внутреннему позитивному настрою на решение, развитию ощущения и ценности профессиональной компетентности, навыков работе в команде и принятию коллегиального решения.

Деструктивным эффектом становятся постоянно повышающиеся требования к профессионализму руководителей в образовании, меняется характер управленческой работы, что снижает эффективность, однако системные исследования профессионального мышления женщин-управленцев задают новый тренд в практике и нормах управленческой работы женщин в образовании, и, что особенно важно, будет способствовать повышению качества образования.

Заключение. Корректировка образовательных программ с учетом гендерных особенностей позволит управленческим структурам в российском образовании развиваться более стабильно, поэтому что в настоящее время «имеется широ-

кий спектр возможностей для устранения как причин, так и симптомов, лежащих в основе гендерных стереотипов и социальных норм» [11], что предполагает задачу целенаправленного формирования профессионального управленческого мышления.

Литература

1. Национальный проект «Образование [Электронный ресурс]: Федеральная деловая сеть. Стратегия РФ. – Режим доступа: https://strategy24.ru/rf/projects/project/view?slug=natsional-nyy-proyekt-obrazovaniye&category=education# (дата обращения: 27.09.2021)

2. Карпов, А.В. Психология принятия решений в профессиональной деятельности: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А.В. Карпов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2019. 155 с.

3. Карпов А.А. Особенности генезиса метакогнитивной сферы личности как регулятора управленческой деятельности в зависимости от профессионального стажа. // Ярославская психологическая школа: история, современность, перспективы. Сборник материалов Всероссийской научной конференции. Отв. Редактор А.В. Карпов. 2020. С. 150-153. URL https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44180963& (дата обращения 27.09.2021).

4. Кашапов М.М., Серафимович И.В. Надситуативное мышление как когнитивный ресурс субъекта в условиях профессионализации // Психологический журнал, 2020, Т. 41, № 3, С. 43–52. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=43028219 (дата обращения: 27.09.2021).

5. Лобанова Т.Н., Захарова Л.Н. Психология труда индустрии 4. 0 // Организационная психология. 2020. №1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/psihologiya-truda-industrii-4-0 (дата обращения: 27.09.2021).

6. Мужчины и женщины России / 2018. Стат. сб. Росстат. М., 2018. 2014 с. URL: https://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/wo-man18.pdf (дата обращения: 27.09.2021).

7. Директор современной российской школы: статистический портрет, система подготовки, практики управления. Ч. 1 // Факты образования. Выпуск №5 (апрель 2016). Высшая школа экономики. Национальный исследовательский университет. https://ioe.hse.ru/data/2016/06/06/1117038052/ФО6.pdf (дата обращения: 27.09.2021).

8. Серафимович И.В. Профессиональное мышление и социально-психологические особенности менеджеров в образовании / И.В. Серафимович, Н.В. Шляхтина, Н.И. Бобылева // Интеграция образования. – 2021. – Т. 25. –

№ 2(103). – С. 288-303. –https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46154606 (дата обращения: 27.09.2021).

9. Кудрявцева Е.И. Новые формы труда как развитие субъектности: психологические аспекты экономики труда // Вестник факультета управления СПбГЭУ. 2017. № 1–2. С. 481–485.

10. Захарова Л.Н., Леонова И.С., Махалин А.И. Организационная культура и социально-психологический возраст женского персонала медицинских компаний // Личностные и регуляторные ресурсы достижения личностных и профессиональных целей в эпоху цифровизации. Москва: Знание – М, 2020 – 978 с. С. 494-503.

11. Barrick M.R., Thurgood G.R., Smith T.A., & Courtright, S.H. A model of collective organizational engagement: motivational antecedents, strategic implementation as a moderator, and firm level performance // Academy of Management Journal. 2015. Vol. 58. P.111–135. URL: http://www.sitesbysarah.com/mbwp/Pubs/Barrick_Thurgood_Courtright_n_Smith_2015.pdf (дата обращения: 27.09.2021).

ПИЛОТНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

К.Р. Спицына, Н.Л. Захарова
ГБОУ ВО МО «Технологический университет»,
г. Королёв, Россия

Представлены результаты первой части пилотного эмпирического исследования профессионального благополучия работников сфер интеллектуального труда (N=30) для трёх групп в соответствии с типом организации рабочего места: «офис», «дистанционно», «комбинированно». Показано, что уровень психологического благополучия дистанционных работников не зависит от фактора организации рабочего места. Намечены перспективы дальнейшего исследования профессионального благополучия дистанционных работников.

Ключевые слова: пилотное психологическое исследование, психологическое благополучие, профессиональное благополучие, дистанционный работник

PILOT STUDY OF REMOTE WORKERS PROFESSIONAL WELL-BEING

K.R. Spitsyna, N.L. Zakharova
«Technological University», Korolev, Russia

The results of the first part of a pilot empirical study of the professional well-being of high intellectual context workers (N = 30) for three groups in accordance with organizational factor: "of-

fice", "remote", "hybrid" workplace are presented. It is shown that the level of psychological well-being of remote workers does not depend on the organizational workplace factor. Prospects for further research on the professional well-being of remote workers are outlined.

Keywords: pilot psychological research, psychological well-being, professional well-being, remote worker

Актуальность исследования

Современные изменения в организационных стратегиях предприятий, развитие новых форм организации труда (например, дистанционная работа) оказывают влияние на предприятия и рынки труда, а также другие аспекты жизни работников: уровень удовлетворенности работой, жизнью, психология безопасности труда и психологическое здоровье [1]. Позитивное функционирование личности (психологическое благополучие) в контексте трудовой деятельности связывают с феноменом «профессиональное благополучие» [2], а научное исследование психологических факторов дистанционной рабочей среды, способствующих формированию эффективной рабочей среды, сегодня становится особо актуальным.

Цель – выявление факторов профессионального благополучия дистанционных работников

Подбор психодиагностических методик осуществлялся на основании анализа моделей профессионального благополучия в работах отечественных и зарубежных исследователей (материалы готовятся к публикации: Спицына К.Р., 2021). Методики соотносятся со структурными компонентами профессионального благополучия в уровнях: аффективный, социальный, когнитивный, профессиональный, субъективный, психосоматический.

Методика исследования

Полная опросная форма пилотного исследования профессионального благополучия дистанционных работников содержит 7 методик (материалы готовятся к публикации: Спицына К.Р., 2021). Для измерения уровня психологического благополучия и их связи с социально-демографическими характеристиками индивида использовались методики:

(1) Шкала психологического благополучия К. Рифф (Ryff's Scales of Psychological Well-being, 1995 в адаптации Л.В. Жуковской и Е.Г. Трошихиной, 2011 г.), 54 утверждения;

(2) Анкета общих данных респондентов пилотного исследования по теме психологического благополучия дистанционных работников, (К.Р.Спицына, 2021 г.), 18 закрытых вопросов [3].

В методике (1) используется дискретная шкала Лайкерта с градацией значений от «совершенно согласен» до «категорически не согласен» (всего 5 вариан-

тов ответа); (2) Анкета общих данных респондентов включает закрытые вопросы с опцией выбора одного или нескольких вариантов готовых ответов.

Сбор эмпирических данных (май-апрель 2021 г.) выполнялся в формате электронной рассылки опросной формы посредством Интернет. Процент возврата ответов установить не удаётся, так как распространение методик выполнялось с помощью системы обмена текстовыми сообщениями для мобильных платформ (WhatsApp) в неформальные корпоративные беседы преимущественно коммерческих организаций Центрального региона: Москва и московская область. Увеличение выборки достигалось методом «снежного кома», участие респондентов в исследовании организовано на добровольной и безвозмездной основе.

Индивидуальное тестирование проводилось респондентами самостоятельно на компьютере, смартфоне или другом аналогичном устройстве. Сбор первичной эмпирической информации осуществляется с помощью сервиса администрирования вопросов Google Forms, в котором заполненная опросная форма с ответами в виде таблице Excel автоматически отправляется в облачное хранилище «администратора опроса». Продолжительность прохождения опроса оформлена без ограничений и время заполнения предполагал в среднем 20-30 минут. Конфиденциальность и анонимность ответов обеспечивается функционалом сервиса, в котором каждому ответу присваивается дата и время ответа без указания личной информации респондента.

Генеральную совокупность в текущем исследовании составили профессиональные группы работников интеллектуального труда в рамках общепринятой классификации профессий.

Проведено исследование (N=41) (апрель-май 2021) работников интеллектуального труда. Основную единицу анализа выборки составил организационно-контекстный фактор в соответствии с типом рабочего места: 1) на стационарном рабочем месте работодателя – «офис»; 2) вне офиса работодателя – «дистанционно»; 3) в офисе и дистанционно – «комбинированно».

Итоговую выборку (N=30) составили мужчины (N=13) и женщины (N=17) в возрасте 30-55 лет, имеющие высшее оконченное образование и работающих в режиме полной занятости. Все респонденты пилотного исследования являются специалистами профессиональных сфер интеллектуального труда (преимущественно: IT-технологии, дизайн и архитектура, экономика и финансы) (табл. 1).

Таблица 1

**Общая характеристика итоговой выборки (N=30)
пилотного психологического исследования
профессионального благополучия дистанционных работников***

Категория респондентов	Итоговая выборка	
	N, человек	Доля, %
мужчины	13	43%
женщины	17	57%
возраст: от 30 лет до 55 лет	27	90%
уровень образования: высшее	30	100%
тип занятости: полная занятость	29	97%
место работы: «в офисе»	10	33%
место работы: «дистанционно»	10	33%
место работы: «комбинированно»	10	33%

*Примечание: из общей выборки (N=41) были исключены респонденты (N=11), не соответствующие параметрам: возраст (N=5), уровень образования (N=1) и тип занятости (N=5).

Обработка полученных предварительных эмпирических данных производилась в июне 2021 года, статистический анализ данных производился в августе 2021 года. В качестве математико-статистических методов обработки эмпирических данных использованы: непараметрический U–критерий Манна-Уитни (для выборки 3<N<60), программа Microsoft 365 Excel (версия 2108).

Мы определили «Общий уровень психологического благополучия» в трёх выборках в соответствии с типом организации рабочего места и произвели попарное сравнение групп: «офис»+«дистанционно» (Группа сравнения 1); «офис»+«комбинированно» (Группа сравнения 2); «дистанционно»+«комбинированно» (Группа сравнения 3) (табл. 2).

Таблица 2

**Общий уровень психологического благополучия
в группах сравнения выборки по типу организации рабочего места***

№ группы	Сравнение выборки по типу организации рабочего места				U	p
1	офис (N=10)		дистанционно (N=10)		U=41,5	p=0,52
	M=194,3	SD=14,8	M=196,3	SD=22,7		

2	офис (N=10)		комбинированно (N=10)		U=42,5	p=0,57
	M=194,3	SD=14,8	M=202,3	SD=24,6		
3	дистанционно (N=10)		комбинированно (N=10)		U=49,5	p=0,97
	M=196,3	SD=22,7	M=202,3	SD=24,6		

*Примечание: N – число утверждений, M – среднее значение, SD – стандартное отклонение, коэффициенты корреляции значимы при $p<0.05$

Статистически значимые различия между наблюдаемыми средними значениями «общего уровня психологического благополучия» в группах респондентов с разным типом организации рабочего места незначительны ($p>0,05$).

Результаты и их обсуждение

Нами обнаружено, что психологическое благополучие не зависит от организационно-контекстного фактора профессиональной деятельности, в частности, от типа организации рабочего места дистанционных работников.

Психологическое благополучие в контексте профессиональной деятельности помимо организационно-контекстных факторов требует уточнения на уровне социально-демографических, индивидуально-личностных, индивидуально-профессиональных факторов дистанционной рабочей среды.

Заключение

К ограничениям нашего пилотного исследования стоит отнести особый внешний фактор, а именно: нами был изучен общий уровень психологического благополучия работников, трудящихся дистанционно (в основном «дома») в связи с эпидемиологическим кризисом, связанным с пандемией 2019 года [4]. На этапе общего исследования необходимо расширить выборку за счёт включения других профессий субъектно-информационного класса: представителей современных компьютеризованных видов труда в реальной и виртуальной среде, членов распределённых команд и др.

В настоящий момент готовятся к публикации материалы статистического анализа на уровне корреляции отдельных шкал остальных методик текущего пилотного исследования.

Результаты пилотного эмпирического исследования позволят уточнить план основного исследования в рамках написания научно-квалификационной работы (диссертации) по теме: «Психологическое благополучие дистанционных работников».

Литература

1. Лобанова Т. Н., Захарова Л. Н. Психология труда индустрии 4.0 // Организационная психология. – 2020. – Т. 10. – №. 1. – С. 194-207.

2. Пахоль Б. Е. Профессиональное благополучие: обзор ключевых концепций и научных исследований феномена // Украинский психологический журнал: сборник научных работ. – 2017. – №. 2. – С. 107.

3. Спицына К. Р. Разработка анкеты общих данных респондентов пилотажного исследования по теме психологического благополучия дистанционных работников // Инновационные аспекты социально-экономического развития региона: сборник статей по материалам участников XI Ежегодной научной конференции аспирантов «МГОТУ» – М.: Издательство «Научный консультант», 2021.– С. 241-252

4. Занковский А. Н. Психология труда и организационная психология в условиях пандемии: проблемы и решения. Обзор научно-практической дискуссии в лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии ИП РАН, 10 сентября 2020 г // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2020. – Т. 5. – №. 3. – С. 170-182.

СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД НА ФОРМИРОВАНИЕ СТИЛЯ ФУНКЦИОНАЛЬНО-РОЛЕВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА

Н.А. Тимошкина

ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет», г. Москва, Россия

В статье раскрывается современный взгляд к функциональной деятельности менеджера в сфере управления. Показана необходимость использования инновационных подходов к мотивации в организациях. Обосновывается важность умения менеджера решать нестандартные задачи, что составляет основу творческой профессиональной деятельности.

Ключевые слова: организация, мотивация профессиональной деятельности, эффективность работы коллектива, технологии управления, ролевое управление.

A MODERN VIEW ON THE FORMATION OF THE STYLE OF FUNCTIONAL ROLE ACTIVITY OF A MANAGER

N.A. Timoshkina
Moscow Pedagogical State University, Moscow, Russia

The article reveals a modern view of the functional activity of a manager in the field of management. The necessity of using innovative approaches to motivation in organizations is shown. The importance of the manager's ability to solve non-standard tasks, which forms the basis of creative professional activity, is substantiated.

Keywords: organization, motivation of professional activity, team performance, management technologies, role management.

В последние годы в современной социологии и психологии управления наметился новый подход к функциональной деятельности менеджера. Этот подход базируется на ролевой теории личности. Человек представляет собой основу любой организации. Вместе с тем человек является наиболее сложно управляемым ресурсом. Именно поэтому, все организационные системы включают в себя процессы коммуникации и мотивации, которые в той или иной мере координируются менеджером.

Продуктом деятельности современного менеджера являются управленческие решения. Они требуют от специалиста умения анализировать большое количество информации, решать нестандартные задачи, быстро реагировать на изменения окружающей среды. Современный менеджер должен уметь видеть наиболее влиятельные ситуации в организации, уметь определять их влияние на эффективность работы коллектива.

По мнению Г.Р. Хусаиновой, деятельность менеджера требует от специалиста способность видения, постановки и решения неопределенных проблем. Поскольку высокая динамика наблюдается и в сфере технологий, то менеджеру необходима способность мотивировать подчиненных на творческое саморазвитие, способность создать творческую обстановку. Условием успешности современного менеджмента являются инновации различного рода (новый порядок, новый метод, изобретение и т.д.) [9].

Особенно следует отметить здесь инновации в мотивации персонала организации. По мнению ученых инновациями в мотивации для каждого конкретного работника будут те методы, подходы или способы, которые по отношению к нему используются впервые, но при этом оказывают положительное влияние на повышение продуктивности его работы. Инновационными подходами к мотивации в современных компаниях могут быть:

- работа по собственному графику,

- самостоятельное обустройство своего рабочего места на выделяемые от компании денежные средства,
- установление сроков работы и др. [3]

Вместе с тем, отмечает Учадзе Л.Г., если мотивация слишком сильна, то увеличивается уровень активности и напряжения, вследствие чего в деятельности (и в поведении) наступают определенные разлады, т.е. эффективность работы ухудшается [8].

Успешная деятельность специалиста в области управления персоналом во многом зависит от его способности ориентироваться поставленную на цель, умении действовать в направлении ее достижения. Менеджер осуществляет свою деятельность с помощью планирования, организации, мотивации и контроля. Однако, без владения системой психологических и социальных технологий управления сегодня невозможна успешная работа специалиста в области управления, поскольку именно они составляют основу профессионально-функциональной деятельности менеджера [6].

На основе объединения системы психологических и социальных технологий управления с психологическими особенностями руководителя формируется стиль его функционально-ролевой деятельности, который проявляется в индивидуальном способе использования психологических и социальных технологий в управлении.

Как показывают исследования, в работе менеджеров существует множество стратегий ролевого поведения, которые отличаются отношением к управляемой личности. Из них наиболее значимыми являются манипулятивная, императивная и развивающая. В соответствии с названными стратегиями различают следующие разновидности функционально-ролевого стиля руководителя: авторитарный, коллегиальный, либеральный, дипломатический, авральный, деловой, консультативный, документальный, компромиссный и демонстрационный [1, 4, 5, 7]. Названия этих стилей во многом объясняют суть ролевых действий в управленческом общении.

В управленческой деятельности менеджер работает с разными людьми. Это могут быть и партнеры, и конкуренты. И здесь специалисту необходимо уметь корректно воспринимать не всегда миролюбивое поведение людей, уметь вести деловые переговоры, правильно выстраивать модель поведения как с руководством, так и с подчиненными. Так, особенность работы с подчиненными, по мнению В.В. Добросельского состоит в умении быть строгим, требовательным, но в то же время доброжелательным, демократичным. Именно от работы подчиненных зависит успех деятельности организации [2].

Для регулирования механизмов поседения и деятельности менеджер может использовать следующие средства воздействия на личность:

- вербальную информацию (слово),
- невербальную информацию (мимику, жесты),
- вовлечение человека в специально организованную деятельность,
- регулирование степени и уровня удовлетворения потребностей человека и др.

Например, если вовлекать человека в новую деятельность, ориентируясь при этом на его желание взаимодействовать с каким-либо определенным лицом, приобщиться к тому образу жизни, который кажется ему наиболее престижным, выгодным, полезным, то можно сформировать новые потребности, интересы и склонности.

Отличительной особенностью профессиональной деятельности менеджера является необходимость постоянного анализа большого количества информации. Задачи, с которыми сталкивается современный менеджер нестандартные, не могут быть описаны определенным алгоритмом, т.е. в основе деятельности менеджера лежит творческий подход к решению профессиональных задач [9].

Следует отметить, что умение исследовать ситуацию с различных сторон, важно в деятельности менеджера. В условиях большого потока информации менеджеру необходимы способности работы с информацией: добывать информацию, выделять главное, передавать информацию подчиненным.

Знания в области психосоциальных технологий управления формируют у менеджеров навыки визуальной и аудиальной психодиагностики личности. Грамотное владение социальной технологией ролевого управления в социальных организациях и психологическими технологиями воздействия на личность и социальные группы сделает работу организации более результативной, а работу всех специалистов организации комфортной.

Литература

1. Буров В.П. Тайм-менеджмент: учебное пособие / В.П. Буров, Н.А. Тимошкина, Е.М. Токарева. – Москва: МАТИ – Российский государственный технологический университет им. К.Э. Циолковского, 2010. – 205 с. – (Управление персоналом).

2. Добросельский В.В. Психологическая структура профессиональной деятельности менеджера / В.В. Добросельский // Вестник РМАТ. – 2017. – № 3. – С. 43-50.

3. Надточий Ю.Б., Суров Д.Н. Инновационные подходы к мотивации персонала в современных условиях // Экономические системы. 2020. Том 13. № 4 (51). С. 74–84.

4. Надточий Ю.Б. Требования к руководителю будущего / Ю.Б. Надточий // Актуальные проблемы управления – 2020: Материалы 25-й Международной научно-практической конференции, Москва, 05 ноября 2020 года / Редколлегия: С.М. Нечаева [и др.]. – Москва: Государственный университет управления, 2021. – С. 102-105.

5. Суров Д.Н. Теоретико-методические основы реализации процессного подхода к управлению промышленным предприятием: специальность 08.00.05 "Экономика и управление народным хозяйством …": диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Суров Дмитрий Николаевич. – Москва, 2010. – 124 с.

6. Тимошкина, Н.А. Роль этики деловых отношений в системе подготовки кадров для образовательных учреждений / Н.А. Тимошкина // Актуальные теоретические и прикладные вопросы управления социально-экономическими системами: Материалы II Международной научно-практической конференции, Москва, 10–11 декабря 2020 года. – Москва: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития дополнительного профессионального образования», 2020. – С. 213-215.

7. Тимошкина Н.А. Социология и психология управления: учебное пособие / Н.А. Тимошкина; Н.А. Тимошкина; Федеральное агентство по образованию, Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования "МАТИ" – Российский гос. технологический ун-т им. К.Э. Циолковского. – Москва: МАТИ, 2007.

8. Учадзе Л.Г. Влияние мотивации достижения успеха на эффективность деятельности менеджера / Л.Г. Учадзе // Гуманизация образования. – 2009. – № 1. – С. 110-114.

9. Хусаинова Г.Р. О ключевых профессиональных компетенциях менеджеров / Г.Р. Хусаинова // Проблемы современного педагогического образования. – 2016. – № 52-7. – С. 473-479.

ЭКОСТИСТЕМА УСТОЙЧИВОСТИ В УСЛОВИЯХ УСЛОЖНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УКЛАДА

А.С. Тимощук

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Владимир, Россия

Актуальность темы связана угрозами устойчивого развития, дестабилизацией привычных социальных скреп – род, религия, тело, гендер. Терминирование комплексности, многофакторности, неустойчивости глобальной социотехнической реальности как VUCA, «новая нормальность», гибридность, метастабильность, хаосмос и т.п. происходит за счёт использования несводимых концептов. Каждый тип технологического уклада – аграрный, индустриальный, постиндустриальный, – это ответы на демографические вызовы. Диалектика сложности актуального планетарного развития характеризуется плюрализацией социотехнического бытия, ускорением политических процессов, экономической нестабильностью

Ключевые слова: инновации, управление сложностью, янусовидность, полигендерность, гибридность, хаосмос, метастабильность, конструирование реальности.

THE ECOSTYSTEM OF SUSTAINABILITY UNDER CONDITIONS OF COMPLICATIONS OF THE TECHNOLOGICAL MODE

A.S. Timoschuk

Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, Vladimir, Russia

The relevance of the topic is associated with the dialectics of the complexity of the development of civilization, the threats to sustainable development, the destabilization of the usual clamps – genus, religion, body, gender. Termination of complexity, multifactoriality, instability of global socio-technical reality as VUCA, “new normality”, hybridity, metastability, chaosmos, etc. occurs through the use of irreducible concepts. Each type of technological order – agrarian, industrial, post-industrial – is a response to demographic challenges. The dialectic of the complexity of current planetary development is characterized by the pluralization of socio-technical being, the acceleration of political processes, and economic instability.

Keywords: innovation, complexity management, Janus-like, polygender, hybridity, chaosmos, metastability, reality constructivism.

На самом деле, жизнь проста, но мы настойчиво её усложняем.

Конфуций

На самом деле, жизнь сложна. И наш долг её неотступно упрощать.

Тимощук А.С.

Эволюция жизни на Земле достигла вершины комплексности. Нам не известен другой период глобального цивилизационного антропоцена. От локальных

цивилизаций человечество пришло к глобальной системе взаимопроникающей многоуровневой сложности, переплетённой технологически, информационно, организационно.

Классическим сложным обществом, достигшим вершины развития аграрного общества, создавшего могущественную империю и погибшего под ударами пассионарных варваров, считается Древний Рим. С тех пор «вирус комплексности» распространился повсеместно и наличие простых обществ собирателей и охотников лишь подчёркивает значимость цивилизационного пути развития популяции homo. Месопотамия, Мемфис и Фивы, Микены и Кносс, Мохенджо Даро и Хараппа, Хеттское царство, Этрурия, Сиань, Тиуанако, Татахуикапе, Комалькалько, Теночтитлан – эти локальные очаги цивилизации воспринимаются сегодня простыми обществами, в сравнении с наступившими планетарными параметрами комплексности.

Тема обусловлена необходимостью учитывать длинные технологические циклы в экономике, основанные на инновациях и эволюции техники. Длинные циклы российского экономиста Н.Д. Кондратьева ещё в прошлом веке вызвали резонанс в западной экономической мысли и K-waves стали частью стратегического планирования. С тех пор было предложено несколько циклов, границами которых становились инновации – паровой двигатель, электричество, автомобилестроение, ИКТ, NBIC. Указанные инновации можно объединить и укрупнить в энергетические циклы – древесина, уголь, нефть, на фоне которых флуктуируют иные циклы. В статье проводится мысль, что государство обязано заглядывать за энергетические циклы и думать о долгосрочном постуглеродном экономическом развитии самой холодной и протяжённой страны мира.

«Новая нормальность» – это политологический концепт, призванный дать нам когнитивный эффект понимания, что происходит в мире, куда он движется; объяснить как нам лавировать в многослойных противоречиях [1]. Почему ведущие демократии ради торжества свободы вводят войска в развивающиеся страны? Почему в эпоху глобального капитализма процветает протекционизм? Почему рыночная экономика может быть авторитарной? Почему государства-партнёры поддерживают сепаратизм и оппозицию у своих контрагентов? Как государствоцентризм сочетается с гражданским обществом? Каким образом глобальный мир стал благоприятной средой национализма?

До «новой нормальности» получил распространение политический акроним VUCA, описывающий среду как нестационарную (volatile), нечёткую (uncertain), сложную (complex) и неоднозначную (ambiguous). Когда мы имеем дело с процессами, которые не поддаются достоверному и однозначному опи-

санию и прогнозу, мы имеем дело с VUCA-фактором. VUCA среда не оставляет шансов на стратегическое долгосрочное планирование. В VUCA мире на фоне самой современной демократической оболочки могут применяться средневековые методы пыток, похищений, отравлений, шантажа и вероломства.

Попытки описания сложности мира предпринимались не только в политологии. Термодинамика предложила терминировать нестационарность в категориях синергии открытой и закрытой системы. Неклассическая физика расширила познавательные горизонты сложности через концепты относительности пространства и времени, многомерности реальности, тёмной материи и квантовых эффектов. Французский постструктурализм описывает сложность как ризому, хаосмос, номадизм, разрыв, метаязык, деконструкцию, складку, лабиринт, хаосмос, игру, контекст, проективность, интертекст, симулякр, бриколаж, шизоанализ.

Значительная роль в формировании социокультурных условий новой нормальности принадлежит коммуникативной рациональности, формируемой через неинституциональные формы: социальные сети, сетевые сообщества, стриминг, комментирование на форумах, любительскую журналистику, вирусную рекламу, визуальную сетевую культуру. Медиатизация международных отношений также опосредована вбросами, распространением слухов, негатива, фейков. Постправда – могущественный фактор в коммуникационном менеджменте политическими процессами, означающая отход даже от двойных стандартов [2].

Глобальная международная политика обусловлена рапидакторами (дромологической оснасткой) современности, ускоряющими процессы, позволяющим нам только парить над повседневностью и быстро принимать реактивные решения в быстро меняющейся среде. Техносфера и ноосфера, бросают вызов экосфере, материнской среде обитания человека, а темпы изменений мира преодолели антропологический барьер.

Классические представления об истине предполагали её устойчивость, эмпирическую проверяемость, общезначимость. Неклассика оставляет нам вместо истины след, игру, дискурс, мнение, постправду, фейковые утверждения и т.п. Вместе с тем, жизненный мир сообществ опирается на ключевые элементы дискурса, которые не подвергаются сомнению в группе.

Место классического понятия «факт» заняла «дискурсема», концепт мира медийной реальности [3]. Нельзя сказать, что современное человечество не нуждается в классическом понятии истина, что остались одни дискурсемы, знаки присутствия правды. Это не так. Самолёты летают, олимпийские рекорды

устанавливаются и торговые операции совершаются. Современная жизнь, напротив, очень требовательна к результативной, эффективной, проверяемой деятельности.

Однако торговля полуправдой приобрела глобальный и массовый характер, что позволяет сравнивать медийный мир с коммерческими негоциациями, где гешефтмахер, улыбаясь, говорит о третьесортном товаре «Это лучший бренд специально для Вас». Медиатизированная реальность предлагает огромную вариативность конструирования, деконструкции и интерпретации. При этом сама характеристика опосредованности техникой и технологиями создаёт эффект надёжности, достоверности дискурса [4].

Разработка аппаратных средств и программного обеспечения способствовала созданию особой социотехнической среды. Электронная почта, чаты, форумы, онлайн обучение, вебинары, виртуальные сообщества, – все эти инструменты революционизировали коммуникативную рациональность, усилили власть слова, содействовали вступлению человечества в ноосферный этап развития. Коммуникативная рациональность предстаёт ключевым элементом снятия радикальных форм культурного конфликта, основой интеграции, выработки взаимопонимания. Новые коммуникационные и информационные системы, функционирующие через IP адреса, образуют сетевое человечество, децентрированный коллективный субъект. Границы новой глобальной нормальности характеризуются как пористые, проницаемые, символические, диалогические. Описывая в разных моделях релевантности становление новой нормальности, мы можем концептуализировать её в нескольких проекциях: 1) как технологический и экономический уклад 4.0 (постиндустриальное общество) в процессе переход в цифровой проект 5.0; 2) как негеографическую глобальную топологию, неиерархический социализм и новую сетевую коммунитарность; 3) как массив дискурсов с практиками артикуляции, доминантой риторики над логикой и массовым некритическим конспирологическим мышлением; 4) как коммуникативную рациональность с паранепротиворечивыми характеристиками критического мышления, дополненную технологиями мифотворчества, идеологизации, манипуляции; 5) как постфеноменологический умвельт с локусами устойчивости в сетке перформативных высказываний ценностно-смысловых групп; 6) как динамическое процессуальное состояние общества с доминантой взаимодействия и негоциации над классическими категориями истина и бытие.

Этико-политическая перспектива мультикультурализма конкурирует с рефлексивными культурными традициями, улучшающих своё понимание реальности за счёт образования, науки, коммуникации. Речь идёт о либеральных те-

чениях в христианстве, иудаизме, исламе, буддизме, индуизме, которые расширяют свой горизонт интерпретации, но сохраняют солидарность и интерсубъективность. Новая нормальность – это конвергенция религии и науки, права и морали, Востока и Запада, Севера и Юга при сохранении идентичностей и границ интерпретации. Культурные перспективы радикальных альтернативных концепций в виде неофундаментализма, неонацизма, левого движения и экофашизма не имеют широкой поддержки и не могут выступить формой устойчивости. Их культурные сценарии контаминированы насилием и разрывом внутренне согласованного мира. Рациональная коммуникативная практика сталкивается с контингентными культурными формами конкуренции и борьбы: гибридная война, вирусные новости, spin doctoring, мемы, фото жабы, троллинг, флеймы, флудинг, вбросы и т.п.

Тенденция соединения разнородных система называется гибридность в политике и химеричность в биологии (животные-растения, растения-животные, мыши-халки и т.п.) Названные гибридные формы – это более или менее гармоничные «скрепы», необходимый «социальный клей». Существуют ещё социальные химеры – православие и коммунизм, радикализм и ЗОЖ, «либеральный империалист», «православный атеист», «добрая машина пропаганды», «либерализм или смерть» [5].

Гибридизация гетерогенности фиксируется как гносеологическом, так и в онтологическом измерениях. Кейс 2019–2020 гг. – пандемия, вызвавшая противоречивые высказывания: «все переболеют и тогда пандемия уйдёт, но, похоже, она останется, т.к. переболевшие COVID-19 теряют антитела», «маски и перчатки – вот единственная массовая профилактическая мера, однако она признана избыточной и неэффективной в борьбе с COVID-19», «заниматься самолечением запрещено, нужно немедленно обратиться в поликлинику, однако медицинские учреждения – это самые опасные места во время пандемии; рекомендовано меньше контактировать с медицинскими работниками и избежать попадания в больницу, чтобы не заболеть», «потеря обоняния вот специфический симптомом коронавирусной инфекции, однако таким же свойством обладают и десятки других вирусов, которые попадают в организм через нос и поражают обонятельные нервы». Вирусы как нано фактор в масштабе нашей макро вселенной, актуализировали учение синергетики о антиномичной связи живого и неживого, глобального и регионального, научного и мифологического; обнажили кризис стихийной истории и кризис стихийных регуляторов общества; выдвинули на повестку дня проблему управляемости человечества в качестве ведущей.

Кейс 2021 г. – стрельба в казанской школе № 175. Убийца Галявиев, легко купивший помповое ружье Hatsan Escort PS, вызвал своим преступлением новую волну дискуссий о психической нормальности владельца оружием, когда, как выясняется, нет чётких критериев, кого можно с уверенностью допускать к источнику потенциальной угрозы для жизни окружающих. Известно, что у «колумбайнеров» присутствует некая депрессия, однако значительная доля депрессивных людей никогда не проявляют агрессию к другим людям.

Динамичное усложнение реальности выступает составляющей новой нормальности. Перенося термодинамическую концепцию энергии на социальные процессы, мы получаем описание сложных процессов в синергетических категориях хаос, автопоэзис, самоорганизация, порядок, энтропия, неравновесная динамика, индетерминизм, открытость системы, флуктуация, бифуркация, полифуркация, аттракторы. Нелинейная клиодинамика играет решающую роль в возникновении и развитии новой нормальности. Вдобавок квантовая физика добавила метафизический аспект в наше представление о Вселенной. Если классическая философия последовательно изгоняла метафизику с помощью позитивизма и аналитической философии, современная физика через энергию и информацию активно продвигает метафизическое понимание новой нормальности. Квантовая нелокальность, сознание как квантовый компьютер, голографическая топология Вселенной – все эти идеи составляют новую концептуальную структуру новой нормальности как постматериальности.

Острие прогресса проходит по самой кромке социального эволюционизма. Первая НТР создала условия для мануфактурного производства и глобального передвижения товаров. Во время второй НТР были изобретены средства массовой информации и коммуникации. Третья НТР был самой масштабной, затронув множество областей, от производства полимерных материалов до полётов в космос. Вопрос о четвёртой НТР является спорным. Прорывы, изобретения и инновации есть (клонирование, нанотехнологии, индивидуализированное производство), однако они не носят такой масштабный и социально-экономический характер. В прошлые НТР менялся сам тип общества благодаря внедрению технологий. С аграрного – к индустриальному и постиндустриальному. Какой тип общества создала четвёртая НТР? Пока не ясно, можно ли назвать современное общество пост постиндустриальным. В глобальном масштабе представлено три экономических типа обществ и складываются предпосылки для формирования новой фазы постиндустриального общества. Россия не смогла сохранить статус индустриального локомотива, но и не приобрела

постиндустриальное лидерство, что помещает целую страну в зону риска прекариата.

Проблема не в переизбытке техники, а в её недостаточном развитии для того, чтобы решить две глобальную проблему растущего человечества: временный профицит углеводородов сделал нас энергозависимыми, однако мы до сих пор не нашли как удовлетворить растущие потребности человечества ограниченными природными ресурсами. Государства западного типа стремятся восполнить демографическую убыль за счёт мигрантов и при этом на Земле слишком много стремящихся к анти экосистемным благам индивидуальных коттеджей и персональной автомобилизации.

Литература

1. Гофман А.А., Тимощук А.С. Новая нормальность как концепт общественных изменений // Евразийский юридический журнал. 2021. № 3 (154). С. 471-473.

2. Тимощук А.С. Онтология двойных стандартов // Вестник Владимирского юридического института. 2007. № 1. С. 218–221.

3. Тимощук Е.А. Феноменология медиадискурса // Язык, право и общество в координатах массмедиа: сб. мат. III Междунар. науч. конф. (Москва, ИЗиСП, 25–26 сентября 2019 г.) / под ред. И.В. Анненковой, Л.Р. Дускаевой; предисл. Т.Я. Хабриевой. М.: ИЗиСП, 2020. С. 427-431.

4. McLuhan M. The Medium is the Message // Media and Cultural Studies: Keyworks // Meenakshi Gigi Durham, Douglas M. Kellner. Blackwell publishing, 2009. P. 107–116.

5. Кукарцева М.А., Сурма И.В. Политические химеры и деформация современного социально-политического пространства // Политика и Общество. 2017. № 3. С. 62-75.

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ВРЕМЕНИ НА ДОМАШНИЙ ТРУД В РОССИИ И ДРУГИХ СТРАНАХ

Д.Б. Штрикова

Самарский государственный технический университет, г.Самара, Россия

В статье проанализированы данные о времени, уделяемом неоплачиваемой домашней работе мужчинами и женщинами и разница в этих показателях в России и ряде других стран. В работе использованы данные Международной организации труда, Организации экономи-

ческого сотрудничества и развития, результаты исследований, представленные в научных публикациях.

Ключевые слова: домашний труд, Международная организация труда, Организации экономического сотрудничества и развития, гендерные роли.

GENDER FEATURES OF TIME ALLOCATION FOR HOUSEHOLD WORK IN RUSSIA AND OTHER COUNTRIES

D.B. Shtrikova
Samara State Technical University, Samara, Russia

The article analyzes data on the time spent on unpaid household work by men and women and the difference in these indicators in Russia and a number of other countries. The work used data from the International Labor Organization, the Organization for Economic Cooperation and Development, research results presented in scientific publications.

Keywords: household work, International Labor Organization, Organization for Economic Cooperation and Development, gender roles.

Актуальность исследования. Какая ситуация в настоящее время на глобальном рынке труда? Каково положение женщин в мире в целом? Приведем данные из докладов Международной организации труда (МОТ) представленного широкой общественности в 2019 и 2021 году, посвященных роли женщин в этой сфере.

По данным МОТ «женщин на рынке труда по-прежнему значительно меньше, чем мужчин, и разрыв между ними сокращается очень медленными темпами. В 2018 году работу имели 2 миллиарда мужчин и 1,3 миллиарда женщин»[1]. В 2019-2020 годах в результате пандемии занятость среди женщин сократилась на 4,2%, в то время как у мужчин этот показатель сократился на 3%. По данным МОТ, женщины также в большей степени пострадали материально, поскольку они составляют большинство в отраслях, на которые пришлись главные потери, связанные с карантинными мерами [2].

По мнению авторов доклада, страны должны принять меры, предотвращающие ухудшение ситуации в этом вопросе. В докладе говорится, что «Женщины хотят выполнять оплачиваемую работу, и чаще всего им в этом мешает неоплачиваемая работу по дому. На какие гендерные показатели мы бы не посмотрели и какие препятствия не учли, все упирается в работу по уходу за другими. И социальные нормы по-прежнему предписывают женщинам роль «сиделок», а мужчинам – добытчиков» [1]. Таким образом, доклад ООН, сделанный по результатам исследований МОТ, свидетельствует о том, что проблема распределения времени на домашнюю работу между членами семьи является актуальной как в России, так и в других странах.

Методы исследования. Сравнительный анализ данных Международной организации труда, Организации экономического сотрудничества и развития по отдельным странам, результатов исследований, представленных в научных публикациях.

Результаты и их обсуждение. Международная организация труда, опираясь на данные Организации экономического сотрудничества и развития, представила результаты исследования, целью которого было определение времени, которое ежегодно тратят женщины на выполнение неоплачиваемой домашней работы.

Организация экономического сотрудничества и развития (The Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) ежегодно публикует данные (Gender data portal), касающиеся различных аспектов гендерных вопросов [3]. В 2020 году на портале были опубликованы результаты исследования «Использование времени по всему миру»/ «Time use across the world», где приведены данные о затратах времени на разные дела в течение дня. Ежедневные дела были объединены в несколько групп «Оплачиваемая работа или учеба», «Неоплачиваемая работа», «Личные дела», «Отдых», «Другое». В таблице приведены данные по группе «Неоплачиваемая работа», куда входит ежедневная домашняя работа, поход по магазинам, уход за членами семьи (детьми и взрослыми), уход за членами семьи, живущими отдельно, поездки, связанные с домашними делами и другие виды домашних дел, не относящиеся ни к одной из групп.

Для наглядного сравнения в таблицу 1 были сведены данные по ряду европейских стран, Северной Америки, Азии, Южной Африки и России. Российские данные по затратам времени на домашние дела были взяты из мониторинга И. Е. Калабихиной, Ж. К. Шайкеновой, проведенного в 2019 году [4].

Таблица 1

Гендерные особенности распределения времени на домашний труд в России и других странах

№	Страна	Затраты по времени у мужчин, часы и минуты в день	Затраты по времени у женщин, часы и минуты в день	Разница, %
1	**Россия**	**1:23**	**4:25**	**+319**
2	Австрия	2:15	4:29	+199
3	Бельгия	2:24	3:57	+164
4	Финляндия	2:37	3:56	+150
5	Франция	2:15	3:44	+161
6	Германия	2:30	4:02	+161
7	Греция	1:35	4:19	+272

8	Венгрия	2:42	4:54	+181
9	Италия	2:11	5:06	+233
10	Нидерланды	2:25	3:45	+155
11	Норвегия	2:48	3:47	+135
12	Польша	2:39	4:55	+185
13	Турция	1:08	5:05	+448
14	Великобритания	2:20	4:09	+177
15	США	2:25	4:01	+166
16	Канада	2:28	3:44	+151
17	Мексика	2:11	5:31	+252
18	Китай	1:31	3:54	+257
19	Япония	0:41	3:44	+546
20	Южная Корея	0:49	3:35	+438
21	Южная Африка	1:43	4:10	+242

Анализируя результаты исследования, надо отметить, что затраты времени на домашние дела у женщин по представленным странам в целом сопоставимы. Если рассматривать европейские страны, то минимальные затраты времени у женщин Франции – 3ч.44мин., максимальные – у итальянок – 5ч. 06 минут. Остальные, в том числе российские показатели, лежат в поле средних значений. В странах Северной Америки из средних величин выделяется Мексика с 5 ч. 31 мин., в странах Азии и Южной Африки данные сопоставимы с европейскими.

Что касается мужчин, то меньше всего времени домашним делам уделяют мужчины из Японии и Южной Кореи – 41 и 49минут соответственно. Европейские (за исключением Греции) мужчины, американцы, канадцы и мексиканцы тратят на домашние дела 2ч. 30 мин. ±15мин. Мужчины из России, Турции, Греции и Южной Африки – 1ч.20мин.±15мин.

Что действительно представляет интерес – так это разница между затратами времени на домашние дела между мужчинами и женщинами в представленных странах. Феминистки в европейских странах добились определенных результатов. Европейские мужчины достаточно активно участвуют в домашних делах. Например, в странах Северной, Западной и Восточной Европы, США и Канады мужчины работают меньше женщин примерно на 160%. В странах Южной Европы, представленных Грецией и Италией, Мексике, Китае и Южной Африке разница составляет примерно 250%.

Самый большой разрыв между мужчинами и женщинами в количестве времени, уделяемой домашней работе в Турции и Южной Корее (≈440%), Японии (546%). В России данный разрыв составляет 319%. Примечательно, что с запада на восток разрыв увеличивается.

Заключение. В России время, уделяемое женщиной на выполнение домашней работы, в целом, сопоставимо с показателями женщин из других стран. Но в отличие от представленных стран (за исключением Турции, Японии и Южной Кореи), в России самый большой разрыв между мужчинами и женщинами: женщины уделяют времени домашним делам в три раза больше, чем мужчины.

В заключении можно отметить, что разница между трудозатратами на домашние дела между мужчинами и женщинами была, есть и, с высокой долей вероятности, можно утверждать, что будет. И поставим ключевой вопрос для дальнейших размышлений и исследований – существует ли необходимость стремиться и достигать в этом вопросе гендерного равенства?

Литература

1. 70 процентов женщин в мире хотят работать, и 66,5 процентов мужчин их в этом поддерживают // Организация Объединенных Наций. 2019 [электронный ресурс] URL: https://news.un.org/ru/story/2019/03/1350411 (дата обращения: 12.09.2021).

2. МОТ: неравенство на рынке труда усугубляется // Организация Объединенных Наций. 2021 [электронный ресурс] URL://https://news.un.org/ru/story/2021/07/1406742 (дата обращения: 12.09.2021).

3. Time use across the world // The Organisation for Economic Cooperation and Development. 2019 [электронный ресурс] URL https://data.oecd.org/society.htm#profile-Inequality (дата обращения: 12.09.2021).

4. Калабихина И.Е., Шайкенова Ж.К. Затраты времени на домашнюю работу: детерминанты гендерного неравенства // Мониторинг. 2019. №3 (151) [электронный ресурс] URL: https://cyberleninka.ru/article/n/zatraty-vremeni-na-domashnyuyu-rabotu-determinanty-gendernogo-neravenstva (дата обращения: 12.09.2021).

ДИНАМИКА ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ЦЕННОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19

Б.А. Ясько, Б.В. Казарин, М.Г. Остроушко

Кубанский государственный университет, г. Краснодар, Россия;
Кубанский государственный медицинский университет, г. Краснодар, Россия;
Краевая клиническая больница №2 МЗ Краснодарского края,
г. Краснодар, Россия

Представлены данные исследования, в котором установлена реструктуризация по сравнению с 2018 годом ценностной сферы врачей и медсестер, работающих с 2020 года в ковид-госпитале. Ценности самореализации, профессионального роста и карьеры уступили первые места ценностям, определяющим мотивационный фон пандемического сознания медработников «Красных зон»: профессиональное и личное самосохранение, материальное вознаграждение, стабильность объема деятельности.

Ключевые слова: организационные ценности, пандемия, пандемическое сознание, медицинские работники, самореализация, конфликт ценностей.

DYNAMICS OF ORGANIZATIONAL VALUES OF MEDICAL WORKERS IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC

B.A. Yasko, B.V. Kazarin, M.G. Ostroushko

Kuban State University, Krasnodar. Russia; Kuban State Medical University. Krasnodar. Russia
Regional Clinical Hospital No. 2 Ministry of Health of the Krasnodar Territory, Krasnodar. Russia

The data of the study, which establishes the restructuring of the value sphere of doctors and nurses, working in the covid hospital since 2020, compared to 2018, are presented. The values of self-realization, professional growth and career have given way to the first places to the values that determine the motivational background of the pandemic consciousness of medical workers in the "Red Zones": professional and personal self-preservation, material remuneration, stability of the scope of activity.

Keywords: organizational values, pandemic, pandemic consciousness, medical workers, self-realization, conflict of values.

Актуальность исследования

Проблема выделения системы организационных ценностей, фиксация их в тезаурусе психологии труда и профессиональной деятельности является наиболее сложной, поскольку традиции корпоративной культуры в разных профессиональных сообществах, динамики макро- и микросредовых условий функционирования организаций затрудняют типологизацию ценностей, дифференцирование их на инструментальные, институциональные, корпоративные и т.п. [1]. Вместе с тем нельзя не отметить, что ценностный подход к анализу организационного взаимодействия, заложенный в работах Т.С. Кабаченко [2, 3], получает развитие и подтверждается его эвристичность. Так, в исследованиях раскры-

вается ресурсная роль разных компонентов организационных ценностей в формировании конструктивной или малоконструктивной моделей стрессоустойчивости субъектов, включенных в различные сферы труда [4]. Например, высокая значимость ценностей стабильности объема и содержания деятельности, возможности оказывать влияние на других людей или ход событий в организации, перфекционизм по отношению к другим связаны с системой малоконструктивных ресурсов. Конструктивную модель психологических ресурсов устойчивости к стрессу личности, включенной в организационные процессы, образуют ценности перспективы потенциальных достижений, стабильности организации [там же].

В ставшей классикой организационной психологии работе Э. Шейна «Организационная культура и лидерство» [5], отмечается, что коллективные базовые представления, приобретаемые группой при разрешении проблем адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые доказали свою эффективность, – это **ценности**, передаваемые новым членам группы при взаимодействии в системах «работник-работник», «работник-группа», «работник-организация» [5, с. 30-31]. Провозглашаемые верования и ценности образуют второй уровень организационной культуры, которому предшествует уровень артефактов, а следует за которым – уровень основополагающих представлений [там же, с. 35-43]. Однако если рассмотреть содержание каждого уровня, нетрудно увидеть, что все они пронизаны организационными и личностными ценностными компонентами, в разной мере осознаваемыми и поддающимися регулированию.

Второй год биосоциальная среда человечества подвергается массированной агрессии враждебного сегмента микромира – коронавируса. Актуальным становится поиск ответа на вопрос: как в условиях напряженной, изнуряющей работы в отделениях ковид-госпиталей строится иерархия организационных ценностей медицинских работников – бойцов передовой линии этого невидимого фронта? Поставленный вопрос определил проблему нашего исследования и его цель: опираясь на сравнение показателей, полученных в психодиагностических обследованиях 2018 и 2021 годов, рассмотреть, насколько подверглись реструктуризации организационные ценности в профессиональном сознании врачей и медицинских сестер, деятельность которых проходит в «Красной зоне» лечебного учреждения.

Организация и методы исследования

Применена Анкета «Ценностные регуляторы организационного поведения» Т.С. Кабаченко [3; 6, с. 15-37]. Анкета включает 210 пар альтернативных

утверждений, соответствующих 21 виду организационных ценностей. Испытуемому предлагается в каждой альтернативной паре сделать выбор той организационной ценности, которой он готов пренебречь. При обработке результатов тестирования по ключам определяется количество баллов, набранных конкретным испытуемым по каждой альтернативе. За один балл считается совпадение выбора с показателями ключа. Наибольшее количество баллов соответствует ценности, обладающей минимальным регулирующим влиянием на поведение человека. Итоговые показатели (сумма всех баллов) ранжируются. Первый ранг получает показатель по альтернативе, набравшей наименьшее число баллов. В анализе и интерпретации результатов мы акцентировали внимание на первые (1–5) и последние (17–21) ранги, что позволяет сделать вывод не только о преобладающих в обследованной рабочей группе организационных ценностях, но и возможном конфликте ценностей, что может рассматриваться как проекция переживаемого профессионального кризиса.

База исследования: многопрофильное лечебное учреждение регионального статуса, включающее с 2020 г. в своей структуре ковид-госпиталь. Исследование проведено в группе медицинских работников двух клинических отделений (врачи и медицинские сестры). Совокупная выборка: 30 человек (12 врачей и 18 медсестер). Опрос по методике «Ценностные регуляторы организационного поведения» проведен дважды: в 2018 году в процессе сбора эмпирического материала в диссертационном исследовании М.Г. Остроушко [7], когда клинический процесс в лечебном учреждении проходил в обычном режиме. Материалы опроса не были востребованными в диссертационном анализе как несоответствующие научной специальности и предмету исследования соискателя и отложены в архив диссертации. В июле с.г. бланки опроса были извлечены, из их объема выделена часть выборки, включенная с 2020 г. в ковид-госпиталь. Этой группе в июле 2021 г., в условиях новой волны коронавирусной инфекции, было предложено повторно пройти анкетирование.

Математико-статистическая обработка данных проводилась в среде Microsoft Exel, применены методы параметрической статистики, ранжирования.

Результаты исследования и их обсуждение

Данные, приведенные в таблице 1, наглядно свидетельствуют об изменениях в образах профессионального самосознания медицинских работников. В период реализации деятельности, соответствующей специализированному профилю подразделения, иерархия организационных ценностей определялась высокой значимостью наличия новых горизонтов, перспектив, потенциальных достижений (ценность № 14; ранг 1). Осознание необходимости лидирующей позиции в процессе

профессионального взаимодействия в диадах «врач – пациент», «врач – медицинская сестра», «медицинская сестра – пациент» объясняет содержание ценностей, занявших 2 и 3-й ранги (возможность быть причастным к «ближнему кругу», к неформальному ресурсу власти в организации; ценности №№ 10 и 1). Проявлением организационной идентичности медицинских работников можно рассматривать ценность сохранения стабильности в организации (ценность № 15, 4-й ранг). Ценность реализации профессиональной карьеры (№ 16), занявшая пятый ранг, непосредственно дополняет субъектную значимость ценности перспектив потенциальных достижений. В целом выделенные организационные ценности первого уровня могут интерпретироваться как соответствующие профессиональной мотивации и личностным особенностям субъектов медицинского труда, отмеченных нами в ряде предыдущих исследований [напр., 8].

Таблица 1

Данные ранжирования организационных ценностей в группе медицинских работников по результатам анкетирования в 2018 и в 2021 годах*

ценности	2018 г.		2021 г.	
	М	ранг	М	ранг
1 Власть (возможность оказывать влияние на других людей и/или ход событий)	7,7	**3**	10,2	13
2 Нормативность деятельности	10,2	8	10,8	*16,5*
3 Время (как показатель исполнения обязательств)	13.7	*18*	12,4	*20*
4 Достижение обговоренного результата (как показатель исполнения обязательств)	10,1	7	7,6	**5**
5 Минимизация усилий (удобство, комфорт)	11,9	13	5,4	**1**
6 Собственные принципы	10,6	11	8,6	8
7 «Социальное лицо» (самооценка, «сохранение лица»)	13,9	*19*	10,5	14
8 Поддержка неформальной группы	10,4	9,5	11,0	*18*
9 Оценка со стороны формальных структур (руководства)	12,6	15	8,2	6
10 Причастность к власти (причастность к «ближнему кругу», к неформальному ресурсу власти)	7,5	**2**	13,6	*21*
11 Традиции организации, декларируемые принципы и ценности	11,8	12	10,7	15
12 Собственная безопасность, стабильность положения (в широком смысле)	13,0	*17*	5,7	**2**
13 Безопасность, стабильность положения неформальной общности	14,0	*20*	8,4	7
14 Новые горизонты, перспективы, потенциальные достижения	6,2	**1**	9,8	12

15 Стабильность в организации	8,1	**4**	11,6	*19*
16 Карьера	8,7	**5**	8,9	10
17 Материальный интерес	9,9	6	7,2	**4**
18 Обязательства других	10,4	9,5	8,7	9
19 Стабильность трудовой нагрузки (объема деятельности)	12,8	16	6,2	**3**
20 Стабильность содержания деятельности	14,2	*21*	10,8	16,5
21 Возможность более высоких заработков	12,0	14	9,4	11

*Примечание: **жирным** шрифтом выделены первые пять рангов; *курсивом* – последние 5 рангов

Ценности нижних уровней (17–21-й ранги) содержательно не являются конфликтующими с личностно значимыми ценностями. Стабильность содержания деятельности (ценность № 20, ранг 21), безопасность и стабильность положения неформального круга (ценность № 13, ранг 20), как и собственная безопасность (ценность № 12, ранг 17), наряду с обеспокоенностью в сохранении «социального лица» (ценность № 7, ранг 19) и строгости соблюдения времени в процессе исполнение обязательств (ценность № 3, ранг 18) являются органичным условием медицинского труда. Очевидно, это обстоятельство и определило отсутствие необходимости ценностного фокуса на них в период ритмичной, нормативно заданной регламентом трудовых функций деятельности персонала клинических отделений многопрофильного лечебного учреждения.

Длительная (более года), изнуряющая физический и духовный мир медиков работа в ковид-госпитале, деятельность в иной клинической специализации («Инфекционные болезни»), которую в короткие сроки профессиональной переподготовки пришлось получить медработникам, не могли не отразиться на ценностных аспектах их профессионального самосознания, которое с достаточным основанием можно обозначить как «пандемическое сознание» (понятие, введенное в психологический дискурс Д.А. Леонтьевым) [9].

Летом 2021 года врачи и медсестры демонстрируют иную систему ценностных ориентаций. Первостепенными выделены ценности профессионального и личного самосохранения, устойчивости в противостоянии переживаниям стресса «малой» и «большой» смерти [9]. Обеспечение достаточного уровня экологической и профессиональной безопасности (ценности №№ 5 и 12; ранги 1, 2); стабильность объема деятельности (ценность № 19, ранг 3); достойное материальное вознаграждение за труд (ценность № 17, ранг 4); достижение обговоренного результата труда (ценность № 4, ранг 5) – организационные ценности,

определяющие мотивационный фон пандемического сознания медицинских работников «Красных зон».

Реструктуризация ценностных ориентаций особенно выразительно прослеживается на диаметральном изменении значимости нескольких ценностей. Так, ценность профессиональной безопасности в данных анкетирования 2018 года занимала один из последних рангов (ценность № 12, ранг 17). В 2021 году она вышла на второе место. Этот феномен вполне объясним: ежедневная продолжительная работа в зоне высокого риска заражения, инфицирования делает актуальной мотивацию самосохранения и обеспечения профессиональной безопасности. Утрачивают на нынешнем этапе профессионального пути актуальность ценности достижения новых горизонтов, перспектив, потенциальных достижений, стабильности организации, причастности к власти. Ценность стабильности трудовой нагрузки замещается в самосознании медработников на ценности достижения обговоренного результата, исполнения обязательств (ценность № 4, ранг 5).

В отличие от данных первого опроса, в показателях второго анкетирования определяется состояние конфликта ценностей. Утрата ведущей роли ценностей нормативности деятельности, лидерских ролей в профессиональном взаимодействии, организационной стабильности может рассматриваться как фрустрация тенденций самореализации, организационной и профессиональной идентичности медицинских работников. Такова высокая цена, которую приносит современная медицина и система общественного здравоохранения в борьбе с пандемией каронавирусной инфекции.

Заключение

Сегодня нельзя не осознавать, что в популяции формируется новый вид сознания – пандемическое сознание. Оно, очевидно, имеет демографическую, национальную, расовую специфику, которую еще предстоит раскрыть психологам, психофизиологам, психотерапевтам. При этом несомненна профессиональная специфика основных структур этого сознания, подтверждением чего являются результаты проведенного исследования в среде медицинских работников. Ценностная сфера сознания врачей и медицинских сестер подвергается реструктуризации как результат интервенции пандемии в профессиональную и личную жизнь каждого. Состояние ценностной сферы медработников сегодня можно охарактеризовать как конфликтующую реальность, детерминированную кризисом пандемии, охватившем мир в начале 20-х годов XXI столетия.

Полученные данные об организационных ценностях как субъективных моделях смыслов и значения деятельности могут в определенной мере прояснить

направления планирования и организации комплекса мероприятий по адаптации персонала, повышения эффективности системы менеджмента лечебных учреждений в условиях пандемии.

Литература

1. Ясько Б.А. Организационная культура как психологический феномен // Организационной психологии: Материалы Международной научно-практической конференции. – М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2015. С. 97-106.

2. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 384 с.

3. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2003. – 286 с.

4. Вольвич Ю.К. Ценностные ориентации как внутренние факторы поведения личности в организации // Сборник публикаций Московского научного центра психологии и педагогики. – М.: Московский научный центр психологии и педагогики, 2014. С. 18–21.

5. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 4-е изд. / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2013. 336 с.

6. Психология менеджмента : психологический практикум / под ред. Г.С. Никифорова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Проспект, 2021. – 504 с.

7. Остроушко М.Г. Взаимосвязь личностной зрелости и практического интеллекта руководителя (на примере личности руководителя «линейного» уровня организации здравоохранения) / Дисс. … канд. психол. н. Краснодар, 2021. [электронный ресурс] URL: http://www.kubsu.ru (дата обращения 06.07.2021).

8. Ясько Б.А. Организационная психология здравоохранения: персонал, лидерство, культура : монография – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013. – 298 с.

9. Леонтьев Д. А. Виражи и миражи пандемического сознания: доклад // Психологическая газета. Профессиональное интернет-издание [интернет]. 2020; [cited 2021 July 12]. Доступно по ссылке https://psy.su/feed/8337/

THE EVOLUTION OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE EUROPEAN UNION (1999–2019): FROM EURO TO BREXIT AND A NEW SOCIAL COMPACT FOR SUSTAINABILITY

Pedro Francés-Gómez[1]
Germán Granda-Revilla[2]
[1]*University of Granada, Spain – pfg@ugr.es*
[2]*Universidad Pontificia de Comillas, Madrid, Spain*

ABSTRACT

The broad aim of this paper is to explore how Europe, as an economic community, should develop a new social compact to make itself a sustainable and fair society in the coming years and how his may impact the future of work and HR Management. We adopt the point of view of CSR, and try to draw lessons from the historical development of this concept. Our hypothesis is that an in-depth analysis of this history may give us insight about how to face current challenges. We do this by conducting an analysis of the discourse contained in 83 key EU documents over two decades, as well as a comprehensive study of the literature. The paper contributes by offering a characterisation of the three stages of CSR development in Europe and by presenting the current challenge. Then a more speculative part, still to be developed, will intend to provide advice to policymakers about how to go about our present challenges. The three stages in CSR history correspond to the following periods: the 2000-2010 launch and growth stage; the 2011-2017 strategic challenge stage; and the 2018-present stage, which we have designated as the "conviction stage" to indicate that it is a stage in which it is indisputable that sustainability requires a profound transformation in production, trade and consumption habits.

ЭВОЛЮЦИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ (1999–2019): ОТ ЕВРО К BREXIT И НОВОМУ СОЦИАЛЬНОМУ ДОГОВОРУ ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Педро Франсес-Гомес[1]**, Герман Гранда-Ревилья**[2]
[1]*Университет Гранады, Испания*
[2]*Папский университет Комильяс, Испания*

Основная цель данной статьи – изучить, каким образом Европейский Союз как экономическое сообщество должен разработать новый социальный договор, чтобы стать устойчивым и справедливым обществом в ближайшие годы, и как это может повлиять на будущее работы и управления персоналом. Мы остановимся на понятии Корпоративной Социальной Ответственности (КСО) и попытаемся извлечь уроки из исторического развития этой концепции. Наша гипотеза заключается в том, что глубокий анализ этой истории может дать нам понимание того, как противостоять современным вызовам. Для этого мы провели анализ дискурса, содержащегося в 83 ключевых документах ЕС за два десятилетия, а также провели всесторонний анализ публикаций. Статья вносит свой вклад, предлагая характеристику трех этапов развития КСО в Европейском Союзе и дает определение текущим вызовам. Затем в дискуссионной части, которую еще предстоит разработать, предполагается дать советы государственным органам власти относительно путей решения существующих проблем. Три этапа в истории КСО соответствуют следующим периодам: этап запуска и роста 2000–2010 годов; этап стратегического вызова 2011–2017 годов; и этап 2018 года и

настоящего времени, который мы обозначили как "этап убежденности", чтобы показать, что это этап, на котором неоспоримо, что устойчивое развитие требует глубоких преобразований в производстве, торговле ипривычках потребления.

ATTITUDE TOWARDS JOB AND READINESS TO JOB IN TERMS OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF MODERN COMPANIES AMONG STUDENTS OF VOCATIONAL SCHOOLS IN RUSSIA AND IRAN

Zahra Ghadbeigi
National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

The results of the study of the attitudes and value readiness of students of industrial colleges to work in the organizational conditions of modern companies are presented. It is shown that the attitudes and readiness to work depend on the type of organizational culture, and proactive organizational socialization is one of the most important instruments for preparing students for the organizational conditions of the future work place.

Keywords: organizational culture, attitudes, readiness, industrial schools, job, Iran, Russia

ГОТОВНОСТЬ СТУДЕНТОВ ИНДУСТРИАЛЬНЫХ КОЛЛЕДЖЕЙ РОССИИ И ИРАНА К РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЙ

Захра Гадбейги
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Представлены результаты исследования отношения и ценностной готовности студентов индустриальных колледжей к труду в организационных условиях современных компаний. Показано, что отношение и готовность к труду зависят от типа организационной культуры, а упреждающая организационная социализация – это одна из наиболее важных мер для подготовки студентов к организационным условиям будущего места работы.

Ключевые слова: организационная культура, установки, готовность, индустриальные колледжи, трудовая деятельность, Иран, Россия

Introduction. The idea of the fourth industrial revolution has a lot of potential for economic growth; however, adopting it is not a trivial matter. Many developed countries are attempting to achieve the vision of the FIR (the fourth industrial revolution). But developing countries are facing various technical and societal challenges in responding to FIR including lack of infrastructure for adopting the new manufacturing paradigm, shortage of trained and skilled workforce, lack of self-organization and

self-actualization, lack of collaboration between government and civil society, and lack of massive technology–market–society projects **[1]**. Russia and Iran have many common features and problems in the development of the economy, the main of which are sanctions, the need for liberation from natural resources dependence, and overcoming of lack in the innovation sector. However, there are some differences: it seems the Russian economy, in general, is managed more liberally than the Iranian economy. In Iran, due to special circumstances, the concept of "Moghavemati-economy" is used as a way to overcome sanctions against the country. This can involve increasing resilience by substituting local inputs for imported inputs, the smuggling of goods, and an increase in barter trade. A country may even attempt to turn these pressures into opportunities. In some ways, sanctioned economies bear some resemblance to an economy on war or emergency footing[2]. The issues of transferring national industry to digital technology are of particular importance, especially in the context of the beginning of the competitive struggle of countries in the field of implementation of the concept of Industry 4.0 **[3]**. In today's world, we see that organizational and social change is increasing rapidly. Therefore, it seems necessary for organizations (including technical and vocational organizations) to make changes in order to survive in such turbulent environment**[4]** . The resilience of companies becomes a priority for management, and the psychological resilience of personnel becomes its key factor [5, 6]. The remarkable success of the last decade of organizations with minimal facilities on the one hand and the failure of organizations with the best material capabilities, on the other hand, has shown the significant role of immaterial and spiritual factors in their success. Among these, organizational culture is considered as an effective factor in organizational performance**[7,8].** No technological change will be successful without organizational changes such as managerial thinking, organizational culture. In other words, what is the key to organizational success are the soft skills and organizational culture and not just the focus on developing modern technology **[9]**. Generally, at the innovative companies, the typical organization culture of market-innovative or market-hierarchical type with the pronounced innovative component, while the hierarchical-clan type of organization culture is dominated at backward companies. Accordingly, in both countries, different methods are used to adapt human resources to innovation, one of which is to pay attention to the capacity of technical and vocational training as the main factor in training specialized personnel and with the aim of achieving economic development. The scientific novelty of the research lies in the fact that, in a comparative aspect, the peculiarities of ideas about the organizational culture of industrial colleges and enterprises among students of vocational schools in Russia and Iran in the context of cur-

rent indicators of the socio-economic development of countries were considered. In addition, this research provides a solution for developing proactive organizational socialization and approaches to its implementation in vocational schools of Russia and Iran. Their value readiness and attitude towards job in modern enterprises is also considered. The results showed that the organizational culture of vocational schools has a special correspondence with the socio-economic situation of countries.

Purpose of the study: So, this study was aimed to identify job attitudes and the value of job readiness in terms of organizational culture of modern companies among students of industrial vocational schools in Russia and Iran which together serve as a basis for the development of organizational socialization approaches.

Respondents. The sample consisted of the students who completed the questionnaire. A random sample method was used. In total of 162 vocational students (84 boys and 78 girls) participated in this study. They were from three vocational schools (Kardanesh) in Tehran, Iran and; also, 100 students from vocational schools in Nizhny Novgorod, Russia. These cities have largely industrial profiles typical of their countries. Local vocational schools train industrial workers in mechanical engineering technology, operation, and maintenance of electrical and electromechanical equipment. kardanesh programs in Iran are similar to Russian vocational programs in student age, educational objectives, and curricula.

Methods. The modified version of the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) introduced by Cameron and Quinn [10] was used .Also, participants were asked about their perceptions of graduate readiness to job (including perceptions about effective company and prospective employers; and components of vocational school organizational culture both in current and preferred). Besides that, Workaholism Battery (WorkBAT) by Spence & Robbins [11] was used which allows identifying the characteristics of attitudes towards job/study that are most in-demand by Industry 4.0. A certain modifying of the method has been carried out: highlighted the conjugate scales of non-involvement, passivity, and disgust to job. This research is descriptive and applied. For data analysis, the Mann-Whitney U and Wilcoxon test was used.

Results. These findings showed that there is a significant difference between Iranian and Russian vocational school students in job attitudes and readiness to job in terms of organizational culture of modern companies. The dominant organizational culture based on the assessments of Russian vocational school students is clan-type. Overemphasizing this kind of OC makes people more lenient they waste most of time in discussion rather than work. They also place more emphasis on adhocracy OC than is currently the case. Such high rates probably reflect the imperfection of their ideas

about real innovation in technology and management of organizational life, or their desire to create a more positive image of reality. Most students believe that they will not be able to work in innovative economic enterprises. This is reflected in a particular way in academic and work motivation. So, they go to companies without Purposeful choice and only based on the criteria of innovation. Russian students have a much lower level of workaholism. Russians tend to study and work where they can enjoy their education, and this is basically more for girls than boys. Since adhocracy-type focuses on staff's creativity, flexibility, and adaptability, employees working under such a cultural environment are encouraged to develop innovative and creative solutions with a high degree of empowerment. But innovative organizations have challenges. When conditions are ambiguous (such as new technologies) there can be many conflicts. So coping with rapid change is stressful for workers and makes it difficult to find and retain talent. Accordingly also research on the impact of OCs on ICT use highlights the negative effect of adhocracy on ICT implementation [12]. The dominant organizational culture in Iranian vocational schools is the hierarchy (40%). Students consider basically strengthening the adhocracy component: from 10% to 29%, reducing the market from 19% to 11% and significantly reducing the hierarchy from 40% to 27%. They believe that this has a negative effect on creativity and the working climate. In their view, strengthening the Clan component is a way out of the hierarchical situation which brings them closer to the Russians. But Iranian students want to change the OC to an innovative culture. So students believe that it is impossible to change the situation in companies, and they will have to work in far from high-tech enterprises. This certainly affects the attitude toward education and work. Iranian students are significantly more lazy than Russian students, and their involvement and enjoyment in work are also lower ($p \leq 0.05$). It has been noted that one of the best ways to strengthen a competitive culture is to constantly encourage people to take initiative in order to obtain new benefits. However, this culture may assist inadvertently in sustaining a culture of workaholism by creating the perception among employees that working long hours is acceptable practices in which to engage to attain and sustain this achievement[13]. Hierarchical culture is based on the values of control and stability. Research has shown that this type of culture has a negative relation with organizational commitment, job participation, empowerment, job satisfaction [14], trust, morale, equality of rewards [15] ,and positively with Conflict and resistance to change are related [14]. Organizational structure plays an essential role in creating structural values that encourage innovation. Structural characteristics such as dynamism, independence, and teamwork can promote innovation, while specialization, formalization, standardization and centralization may hinder innovation. A dis-

tinction must be made between bureaucratic structures that enable organizations to function more efficiently, and those that hinder effective functioning [16]. The first type is called enabling and the second hindering bureaucracy. Enabling bureaucracy is a structure that uses rules, regulations, and procedures to solve problems and be more efficient. In this type, rules and regulations are seen as flexible guidelines for solving problems and not as limitations. But hindering bureaucracy is highly concentrated and inflexible and does not easily adapt to change. Therefore, creativity, risk-taking, and change are not considered pleasant and the rules and regulations are mandatory [17]. Moreover, there are significant differences in attitudes toward work between Russian and Iranian students. These differences are especially pronounced when analyzing negative indicators. Russian girls are more involved in work; they are active and tend to enjoy what they do. It is clear that Iranian students suffer from work and education and this is evident in the activities they carry out. Accordingly, in the analysis of negative indicators of attitudes toward work, it was observed that Iranian students are affected by non-involvement, passivity, and disgust with what they have to do. Given that the organizational culture (OC) of Iranian vocational schools is completely hierarchical, then the explanation of these negative phenomena is quite logical. Clan-culture in Russian vocational schools is the most pleasant for girls; however, excessive emotional support leads to unpleasant results, to the predominance of a passive attitude towards work not only among girls but also among boys (Activity – Passivity in boys: 2.44– 3.06 and in girls: 3.76–3.13, $p \leq 0.05$). The attitude to job depends significantly on OC. Clan-hierarchical competent of vocational schools in Russia has a greater motivating effect on girls than boys and generally stimulating a passive attitude towards work. By analyzing the levels of workaholism and laziness as its severe indicators, can provide a more complete picture of attitudes towards work. It seems that clan and hierarchical OC in Russian vocational schools motivate girls to a greater extent. Only 12.5% of boys are workaholics, while this figure is 20% for girls. But workaholic girls enjoy engaging in clan relationships more than drive in work. Boys are lazy, although they show themselves to be workaholic. Workaholism is mandatory in Iranian students. It is associated with a reluctance involvement to the job in both boys and girls. It shows the negative effect of hierarchical OC, which destroys job involvement even among workaholic girls. Boys experience more negative emotions than girls and lose their motivation to study and work. Organizational laziness refers to the duration of activities of individuals in the organization who do not use all their strength and energy in performing group activities and tasks and it can reduce group synergy in the organization [18]. Naturally, in such an organization, production and job returns are very low, interest and enthusiasm for

work are low; construction is slow and time is of no real value[19]. Forsyth believes that organizational laziness is affected by various factors such as group size, difficulty, ability to recognize individual performance, unnecessary effort, the value of results, and individual differences. Indicators such as structure, technology, organizational goals, personal characteristics and environment form the underlying factors of organizational laziness[20]. In a bureaucratic culture, clear tasks, hierarchical powers, strict rules, discipline, low participation among employees and formal relationships are factors that undermine employees' freedom of action and creativity. This organizational culture causes employees to suffer from repetitive and tedious tasks in the long run, and diversity in work and vitality is minimized. This causes employees to be prone to laziness. Sarros and his colleagues also showed in their research that the bureaucratic components of the organization are considered as factors of alienation from work and a kind of laziness of employees[21]. Attitudes toward job and value readiness depend significantly on the organizational culture structure. In the case of Iranian vocational schools, given that the development of any country requires a scientific mind, work personality, responsibility and legality, therefore it is suggested that the bureaucratic structure of these schools be adapted to the values and characteristics in line with the innovative culture. In fact, the beliefs, values and basic patterns of behavior in the organization are influenced by the prevailing culture in society. The culture of the society influences the organizations and the culture of the organizations also influences the culture of the society. Therefore, if there are extensive cultural changes in society, it will lead to many changes in organizational culture. The effect of national culture is greater than organizational culture. This means that in order to predict the behavior of employees or members of an organization, one must not only consider the prevailing culture, but also better understand the national culture of the country in which the organization is located. Organizational culture includes a set of core values, beliefs, common meanings of potential ideologies, and fundamental assumptions that organizational life teaches new members the right way to think about. Undoubtedly, socialization is one of the most important measures to change the organizational culture in the context of modern companies. In the organizational socialization approach, employees can be taught appropriate attitudes, norms, organizational values, and job behaviors, and in general, what is expected. In the meantime, political socialization should not be neglected. Because many of the attitudes and behaviors of individuals are rooted in the general culture of society and Political socialization is the process by which people become acquainted with the values and attitudes of society and their political attitudes are formed. The most important features of organizational socialization are changing attitudes, behaviors and values, as well as

adapting and readiness for a new job. Organizational socialization is not just for newcomers to the organization and includes all employees and must be implemented continuously throughout their service.

Bibliography

1. Asghar, S., et al., *The Fourth Industrial Revolution in the developing nations: Challenges and road map*, 2020, Research Paper.

2. Мамедова, Н., *Иранская экономика в условиях санкций.* Мировое и национальное хозяйство, 2015(1): p. 1-1.

3. Asaturova, J. *Peculiarities of development of industry 4.0 concept in Russia*. in *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*. 2019. IOP Publishing.

4. Kreitner, R. and A. Kinicki, *Organizational Behavior. 7th.* 2007.

5. Cameron, K.S. *Organizing resilience.* In Positive organizational scholerarsip: foundationof a new discipline. K.S.Cameron, J.E.Dutton, R.E.Quinn Eds. San Francisco: Addison-Wesley Publishing Company Inc., 1999.

6. Захарова, Л.Н., Леонова, И.С., Коробейникова, Е.В. Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий. Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 2017.

7. Nekouei, M.M., F. Behzadi, and H. Keshavarz, *Aspects of organizational cultures: Missionary, participatory, flexibility and bureaucratic in organizational success indexes; flexibility, cohesiveness, speed and innovation in public hospitals in Kerman province, 2009.* 2012.

8. Zakharova, L., Korobeynicova, E. *Personal characteristics of managers effective in organizational and psychological conditions of different types*. Psychology in Russia: State of the Art, 3 (8), 2015: p. 69-83.

9. Ancarani, A. and C. Di Mauro, *Successful digital transformations need a focus on the individual*, in *Digitalisierung im Einkauf*. 2018, Springer. p. 11-26.

10. Cameron, K.S. and R.E. Quinn, *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. 2011: John Wiley & Sons.

11. Spence, J.T. and A.S. Robbins, *Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results.* Journal of personality assessment, 1992. 58(1): p. 160-178.

12. McDermott, C.M. and G.N. Stock, *Organizational culture and advanced manufacturing technology implementation.* Journal of Operations Management, 1999. **17**(5): p. 521-533.

13. Madu, B.C., *Organization culture as driver of competitive advantage.* Journal of academic and business ethics, 2012. **5**: p. 1.

14. Goodman, E.A., R.F. Zammuto, and B.D. Gifford, *The competing values framework: Understanding the impact of organizational culture on the quality of work life.* Organization Development Journal, 2001. **19**(3): p. 58.

15. Zammuto, R.F. and J.Y. Krakower, *Quantitative and qualitative studies of organizational culture.* 1991.

16. Adler, P.S. and B. Borys, *Two types of bureaucracy: Enabling and coercive.* Administrative science quarterly, 1996: p. 61-89.

17. Kotnis, B., *Enabling bureaucracies in education: A case study of formalization in an urban district and schools*, 2004, State University of New York at Buffalo.

18. Karadal, H. and M. Saygın, *An investigation of the relationship between social loafing and organizational citizenship behavior*. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 2013. **99**: p. 206-215.

19. Steven Vincent, K., *The pursuit of laziness: an idle interpretation of the enlightenment*, 2013, Taylor & Francis.

20. Forsyth, D.R. and L.T. Diederich, *Group dynamics and development.* Handbook of group counseling and psychotherapy, 2014: p. 34-45.

21. Sarros, J.C., et al., *Work alienation and organizational leadership.* British Journal of Management, 2002. **13**(4): p. 285-304.

WORK IN POSTMODERNITY AND THE PSYCHOSOCIAL HEALTH OF WORKERS

Jose Maria Gonzalez Gonzalez
University of Granada, Spain

РАБОТА В ПОСТСОВРЕМЕННОСТИ И ПСИХОСОЦИАЛЬНОЕ ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ

Хосе Мария Гонсалес Гонсалес
Университет Гранады, Испания

В статье идет речь о метаморфозе, которая произошла в мире труда при переходе от фордистско-кейнсианской социально-трудовой модели, типичной для современности в 20 веке, к гибкому и глобализованному неолиберализму, характерному для постмодерна в 21 веке. Автор аналилизирует современный кейнсианский фордизм, который означал социальный контракт между Капиталом, Трудом и государством (экономикой, обществом и политикой), формальную и стабильную занятость, трудовые права и социальную защиту. По мнению ав-

тора, эта социальная утопия, которой, казалось, суждено было постепенно и окончательно внедриться в планетарном масштабе, просуществовала не более одного поколения: со второго послевоенного периода до вторжения гегемонии экономического, идеологического и политического неолиберализма в конце семидесятых годов.

Ключевые слова: фордистско-кейнсианская социально-трудовая модель, психосоциальное здоровье работников, трудовые права, социальная защита

A metamorphosis in the world of work has occurred when passing from the Fordist-Keynesian socio-labour model typical of Modernity in the 20th century, to the flexible and globalized Neoliberalism characteristic of Postmodernity in the 21st century.

Modern Keynesian Fordism meant a social contract between Capital, Labour and the State (economy, society and politics), formal and stable employment, labour rights and social protection. This social utopia, which seemed destined to be progressively implanted on a planetary scale and definitively, lasted no more than a generation: from the second postwar period until the irruption of the hegemony of economic, ideological and political neoliberalism, at the end of the seventies (Boltanski , Chiapello and Elliott, 2005).

The implementation of flexible and global capitalism has configured a scenario characterized by a high degree of deregulation of the labour market, from which a double labour crisis has arisen on two interrelated fronts: The amount of employment offered, which implies structural insufficiency of jobs and leads to massive and chronic unemployment; and that of the quality of available employment, which entails instability, intensification, and the precariousness of working life in underemployment (Beck, 1992, 2000).

Consequently, the flexible reorganization of work, and the consequent new management of human resources, has led to radical changes in working conditions. Among the most psychologically relevant are insecurity, underemployment, precariousness and intensification, which affect the hard core of the quality of working life and psychosocial health.

Instability at work. The archaic and longed for Fordist-Keynesian system (a stable job, in a stable profession, in a stable career, in a stable company, in a stable economic-labour world) represented a world dominated by the “economy of certainty and security ”(Baumann, 2006), where employment facilitated the design and development of linear, continuous, predictable, and controllable professional and work trajectories, constituting a psychologically functional framework of experience in a time of certainty and in a space of security.

Such context brings together two main psychological attributes: At the cognitive level, it represents a framework of certainty and a basis for predictability, and at the

emotional level, it constitutes an environment of security and a guarantee of controllability. This world, because it is predictable and controllable, is relatively comfortable, pleasant and healthy (Lypovetsky, 1989).

In contrast, the new post-Fordist and postmodern regime, being fundamentally fluid (liquid), flexible and changing, is at once unstable and consequently uncertain and insecure. De Witte (2005) defines "job insecurity" as the "perceived threat of job loss and the concerns associated with it". Situated in this context, the experience of job instability is stressful and a source of relative discomfort to the extent that, on the cognitive level, the assumption of uncertainty leads to unpredictability and, on the emotional level, insecurity leads to uncontrollability.

Underemployment: The precariousness of work. Underemployment is a variable combination of employment in a lower-level position than one's own category, a dedication regime (temporary, partial, etc.) of shorter duration than the person desired, and poor contractual, salary, legal or employment conditions, social protection. The consequences of underemployment cover an area of high psychological and social vulnerability, in which job and economic precariousness, social lack of protection, and job insecurity coexist.

The growing social relevance of the phenomenon lies in its double quantitative dimension (high incidence and prevalence rates, with a tendency to increase on a global scale) and qualitative (it spreads and is spread by all socio-labor levels and sectors and by all types of organizations). By contaminating the whole system, it modifies the nature, functions and traditional meanings of "employment" and "unemployment", blurring the contours that previously distinguished them precisely. At the same time, underemployment synthesizes, condenses and amplifies some of the psychosocial problems associated with employment (instability, intensity) and also unemployment (precariousness) (Standing, 2011).

Among the psychological symptoms frequently associated with the chronification of this work circumstance are: malaise, dissatisfaction and unhappiness; distress, anxiety, irritability, and depression; various psychosomatic disorders; feelings of insecurity, helplessness, frustration and personal-professional failure; low levels of perceived control over one's living and work environment; low level of motivation, commitment, identification and involvement with work and organization, minimization of the psychological contract; and significant deficits in productivity, efficiency and work performance (Illouz, 2007, 2008).

The intensification of work. It consists of the induction of a double labor process (Schor, 1991): A quantitative extension of time and place of work (company, home, conciliation problems); and a qualitative increase in its density and in the versatility

and multifunctionality demanded. All this in a context in which many people are forced to work "... more with / for less ...".

High job demands: Intellectualization. Working in postmodernity goes from being a fundamentally physical activity to being a mental one: Complex information processing, problem solving and uncertainty management. Adapting to this new job reality involves cognitive and training efforts, generating, in turn, significant fears of losing a job due to under-qualification (Zuboff, 2019).

High job demands: Personal qualities. What is meant by "good performance" has changed. It is no longer just a matter of doing what is established well, but also: Permanent adaptation to change; decision making and risks, initiative and innovation; Self-control / self-regulation / self-motivation. These job demands can generate problems of person / job adjustment, with the consequent psychological cost (Parker and Slaughter, 1990).

The digitization of work activity. The introduction of new technologies implies changes in tasks, work systems, social relationships, etc. Digital technologies can eliminate some stressors and introduce others: Techno-stress (Han, 2015, 2017).

The new organizational structures as a risk factor for workers' health. Outsourcing, downsizing and many other current organizational structures can produce "anorexic organizations" in which the reduction or elimination of their elements produces a deterioration of the psychosocial health of the workers and the organization.

We cannot point to the new ways of managing human resources as the necessarily determining cause of these consequences on the psychosocial health of workers; but rather as an important risk factor for them, interacting and mutually reinforcing with others, such as poverty and social exclusion. Furthermore, the impact on workers is always moderated by a series of bio-demographic, socioeconomic, cultural, psychosocial and psychological variables.

In this way, some of the most common consequences of work in digital postmodernity on the psychosocial health of workers can be: Discomfort and dissatisfaction with the present life; existential uncertainty and bewilderment; pessimism, depression, hopelessness and demoralization; feelings of insecurity, vulnerability and helplessness; feeling of failure, ineffectiveness, frustration and injustice; negative self-referential cognitions and emotions; disorganization of everyday time; role, status, power, prestige, recognition and social identity deficits; economic, social, ideological and moral dependency and heteronomy; restriction of social interactions due to inability to link to work groups; professional alienation due to obsolescence and degradation of job skills and the unfeasibility of career plans; dismantling of personal, professional and organizational projects; inability to construct a meaningful auto-

biographical work narrative, escape from unemployment towards social shelters (early retirement, illness, disability, student or housewife status ...) and towards artificial paradises, hand in hand with alcohol, tobacco, drugs or other drugs (Sennett , 1999).

In conclusion, current organizations are in a permanent process of evolution as a result of the dynamic changes that are required to adapt competitively to the environment. These organizational changes stimulate innovation, learning and create knowledge management systems, but require a high effort, especially psychosocial (cognitive, emotional, behavioral) on the part of workers to adapt to their new environment ..... and can be a major source of stress and deterioration in your psychological well-being and health.

Bibliographic references

1. Baumann, Z. 2006: *Liquid times: Living in an age of uncertainty*. Cambridge: Polity.

2. Beck, U. 1992. *Risk society: Towards a new Modernity*. London: Sage.

3. Beck, U. 2000. *The brave new world of work*. Cambridge: Cambridge University Press.

4. Boltanski, L., Chiapello, E. and Elliott, G. 2005. *The new spirit of capitalism*. London: Verso.

5. De Witte, H. 2005. Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence. Antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology,* 31 (4), 1-6.

6. Han, B. 2015. *The Burnout Society.* Stanford: Stanford University Press.

7. Han, B. 2017. *Psychopolitics: Neoliberalism and new technologies of power*. London: Goethe Institut, Verso.

8. Illouz, E. 2007. *Cold intimacies: The making of emotional capitalism*. Cambridge, UK: Polity Press.

9. Illouz, E. 2008. *Saving the modern soul: Therapy, emotions, and the culture of self-help*. California: University of California Press.

10. Lypovetsky. G. 1989. *L'Ère du vide: Essais sur l'individualisme contemporain*. Paris: Folio. Essais

11. Parker, M. & Slaughter, J. 1990. Management by stress: The team concept in the US auto industry. *Science as Culture*, 1(8), 27-58. DOI: 10.1080/09505439009526271

12. Schor, J. 1991. *The overworked American: The unexpected decline of leisure*. New York: Basic Books.

13. Sennett, R. 1999. The corrosion of caracter. The personal consequences of work in The New Capitalism: New York : W.W. Norton & Company.

14. Standing, G. 2011. *The precariat*. London: Bloomsbury Academic.

15. Zuboff, S. 2019. *The age of surveillance capitalism: The fight for a human future at the new frontier of power*. L. A.: PublicAffairs.

RESPONDENT-DRIVEN SAMPLING METHODS FOR ESTIMATING HARD-TO-REACH POPULATIONS

I.R. Sánchez-Borrego, M. Rueda

Department of Statistics and Operational Research. University of Granada, Spain

Respondent Driven Sampling (RDS) is a network-based method for sampling hard-to-reach, stigmatized and/or elusive populations. These groups are often relunctant to be acknowledged because of social prejudice or stigma. Therefore, they are difficult to sample because they lack a reliable sampling frame, making traditional sampling unfeasible. In this paper, we review the most popular inference procedures available and perform an application of some regression methods to a survey of indigenous population in Riobamba (Ecuador).

Keywords: Respondent-Driven Sampling, hard-to-reach populations, survey sampling

МЕТОДЫ ВЫБОРКИ, ОРИЕНТИРОВАННЫЕ НА РЕСПОНДЕНТОВ, ДЛЯ ОЦЕНКИ ТРУДНОДОСТУПНЫХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ

И.Р. Санчес-Боррего, М. Руэда

Университет Гранады, Испания

Выборка RDS представляет собой сетевой метод для выборки труднодоступных, стигматизированных и/или труднодоступных групп населения. Эти группы часто игнорируются из-за социальных предрассудков или стигматизации. Поэтому их трудно отбирать, поскольку у них отсутствует надежная система отбора, что делает традиционную выборку неосуществимой. В этой статье мы рассмотрим наиболее популярные доступные процедуры отбора и некоторые методы регрессии к опросу коренного населения в Риобамбе (Эквадор).

Ключевые слова: выборка, ориентированная на респондентов, труднодоступные группы населения, выборка опроса

1. Introduction

There is a growing interest in learning about hard-to-reach populations in many different areas of research and in particular in health care. For example, collecting accurate information about the behaviour and composition of an injection drug users group can be challenging, as their members are typically difficult to reach and they are often stigmatized. This generally results into a lack of a well-defined sampling

frame for drawing a random sample (Heckathorn [1]). Therefore, using standard sampling for surveying such a group is unfeasible in practice, as they typically represent only a small size of the target population.

Respondent driven sampling (RDS) is a chain-referral sampling method for surveying hard-to-reach, stigmatized and/or elusive human populations. Some examples includes injection drug users, LGBTI communities, HIV at risk persons, commercial sex workers, migrants and homeless. It was first introduced by [1] and was developed afterwards in [2] and in [3].

The RDS selection process start with a set of initial members of the target population, called seeds. These respondents are given recruitment coupons (typically three), so that they recruit the next wave of participants among their known contacts within the hidden group, usually with incentives ([1]). When these respondents return their coupons, they recruit the next wave of participants. This process continues until the desired sample size is reached ([2]).

RDS makes use of the social network underlying the hidden population while reducing privacy concerns at the same time. It has been used by the Centers for the Disease Control and Prevention (CDC) ([4]) and has been recommended by the World Health Organization (WHO) ([5]). It has also been adopted by a large number of public health organizations all over the world.

2. Design

RDS theoretical development depends on a long list of assumptions ([6]). A comprehensive discussion on the assumptions of RDS is included in [7], as well as some potential issues in RDS such as non response and self-reported network sizes.

The more usual estimators in RDS are the RDS-I ratio estimator, the RDS-II estimator, that allows continuous covariates and Gile's ([6]) improved version for sampling with replacement.

RDS-I estimator for estimating proportions with Y binary response and groups A and B is defined as

$$\hat{p}_A = \frac{C_{AB}D_B}{C_{BA}D_B + C_{AB}D_A}, \text{ with}$$

C_{AB} the probability of $A's$ recruiting $B's$, and $D_A = \sum_{k\epsilon A}\frac{\delta_k}{n_A}$ the average of the degree of group A members.

The RDS-II estimator ([3]) takes the form of the Hajek estimator as follows $\hat{p} = \sum_{k\in s}(\delta_k^{-1}y_k)/\sum_{k\in s}\delta_k^{-1}$, with $\delta_k$the degree reported by respondent k.

And finally, the SS-Gile estimator for estimating proportions:

$$\hat{p} = \frac{\sum_{k\in s}(\hat{\pi}(\delta_k)^{-1} y_k)}{\sum_{k\in s}\hat{\pi}(\delta_k)^{-1}}$$

with $\hat{\pi}(\delta_k)$ the estimated population distribution of degrees through successive sampling.

Some recent papers and new developements in the RDS area of research involve regression modeling and association for continuous RDS data. In [8], a new sample weight method for estimating non-linear parameters such as the covariance and the correlation coefficient is proposed. The variances of the proposed estimators are estimated and a simulation study to test the practical performance of the proposed estimators is carried out.

As an illustration, we perform an application to an ethnic example, with a RDS survey conducted in Riobamba (Ecuador), which has been published recently ([9]). Table 1 shows the practical performance of the above-mentioned covariance estimator using this survey data. We have considered the percent relative bias (*rb%*) and the relative mean square error (*rmse%*), which are given as $rb\% = \frac{EMC(\hat{s}_{yx}-S_{yx})}{S_{yx}}$ x 100, and $rmse\% = \frac{EMC(\hat{s}_{yx}-S_{yx})^2}{S_{yx}{}^2}$ x 100, with EMC denoting the average of the Monte Carlo replications.

Table 1: Percent relative bias (*rb%*) and the relative mean squared error (*rmse%)* for estimating the S_{yx} covariance with estimators $\hat{S}_{yx,RDS-II}$ and $\hat{S}_{yx,RDS-SS}$ for the ethnic example

$\hat{S}_{yx,RDS-II}$		$\hat{S}_{yx,RDS-SS}$	
rb%	*rmse%*	*rb%*	*rmse%*
6.14	0.45	4.91	0.24

Good overall performance of the two estimators, with a very small bias and similar values of the relative mean squared error *rmse%*.

3. Conclusions

In this paper, we have briefly discussed the convenience of using RDS for surveying hard-to-reach populations and reviewed some usual estimation methods. Some advantages of using RDS are that it does not require an ordinary sampling frame, it enables privacy protection, either for those whose activities that may be criminalized or considered disreputable (commercial sex workers, injection drug users), or stigmatized (people with HIV/AIDS, being an illegal immigrant). In

addition, it reduces the expenses compared to traditional sampling, as the very same respondents are recruiting other participants.

RDS has been extensively used in the past to study the prevalence of a disease, particularly people with AIDS. RDS is becoming increasingly employed by survey sampling practitioners all over the world. We have conducted an application of the above-mentioned estimators to an RDS ethnic survey data for estimating the covariance of the indigenous population of the Riobamba Canton in Ecuador, which shows the practical advantages of using this methodology.

References

1. Heckathorn DD (1997) Respondent-driven sampling: a new approach to the study of hidden populations. *Social Problems* 44: 174–199.
2. Salganik MJ, Heckathorn DD (2004) Sampling and estimation in hidden populations using respondent-driven sampling. *Sociological Methodology* 34: 193–240.
3. Volz E, Heckathorn D (2008) Probability based estimation theory for respondent driven sampling. *Journal of Official Statistics* 24:79-97.
4. Lansky A, Abdul-Quader AS, Cribbin M, Hall T, Finlayson TJ, Garfein RS, Lin LS, Sullivan PS (2007) Developing an HIV behavioral surveillance system for injecting drug users: the National HIV Behavioral Surveillance System. *Public Health Reports* 122: 48–55.
5. Johnston LG, Chen YH, Silva-Santisteban A, Raymond HF (2013) An empirical examination of respondent driven sampling design effects among HIV risk groups from studies conducted around the world. AIDS and Behavior 17: 2202–2210.
6. Gile KJ, Handcock MS (2010) Respondent-driven Sampling: An Assessment of Current Methodology. *Sociological Methodology* 40: 285-327.
7. Lee S, Suzer-Gurtekin T, Wagner J, Valliant R (2017) Total survey error and respondent driven sampling: focus on nonresponse and measurement errors in the recruitment process and the network size reports and implications for inferences. *Journal of Official Statistics* 33(2): 335-366.
8. Sánchez-Borrego, I.; Rueda, M.M.; Mullo, H. Estimation of Non-Linear Parameters with Data Collected Using Respondent-Driven Sampling. *Mathematics* 2020, 8, 1315.
9. Mullo, H.; Sánchez-Borrego, I.; Pasadas-del-Amo, S. Respondent-Driven Sampling for Surveying Ethnic Minorities in Ecuador. *Sustainability* 2020, 12, 9102.

СЕКЦИЯ 3

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ: НОВЫЕ ТРЕНДЫ И ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

КЛИЕНТЦЕНТРИРОВАННОСТЬ КАК КРИТЕРИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ПРОДАЖ

М.М. Абдуллаева
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, г. Москва, Россия

Данная работа посвящена разработке психологических критериев оценки профессиональной компетентности продавцов – наиболее востребованных на рынке труда специалистов. Цель работы заключается в определении критериев оценки профессиональной компетентности продавцов торговой сети по реализации мобильных товаров и услуг. Практическая ценность данной работы заключается в выделении частных индикаторов компетенций, определяющих потенциальные возможности кандидатов в области продаж.

Ключевые слова: профессиональная компетентность; клиентцентрированность; психологические критерии; менеджеры по продажам; сетевая оценка потребителей.

CLIENT-CENTERED SERVICE AS A CRITERION OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF SALES MANAGERS

M.M. Abdullaeva
Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

This study deals with the most demanded personnel on a labor market. The aim of this study was to find key sellers' professional competences in trading network of the mobile goods and services. Practical value of this study consists in making clear why some candidates are more successful in sales.

Keywords: professional competence; client centered; psychological criteria; sellers; Net Promoters Score (NPS).

Введение. Любая организация, производственная или обслуживающая, стоит перед необходимостью привлечения и удержания клиентов, обеспечивающих ее процветание и конкурентоспособность [6, 15, 16]. Неслучайно, в качестве основной цели управленческого консультирования называют оптимизацию взаимодействия в системе «клиент-организация-среда» [4, 14]. Одни из самых востребованных специалистов, непосредственно связанных в своей работе

с клиентами, на современном рынке труда являются специалисты в области продаж товаров и услуг [5]. Только в Москве на конец сентября этого года на сайте по поиску персонала hh.ru находится более 16 тыс. вакансий для менеджеров по продажам. И проблема закрытия этих вакансий связана не с отсутствием желающих, а с необходимостью поиска специалистов, которые наилучшим образом справлялись бы с этой работой.

Цель данной работы связана с разработкой критериев оценки профессиональной компетентности сотрудников торговой организации, что требует: 1) определения содержания «компетентности» и рядоположенных «компетенций», 2) выделения показателей эффективности выполнения трудовых задач, 3) создания оценочных инструментов, позволяющих принимать обоснованные решения, касающиеся персонала.

Постановка проблемы. Утверждение, что предметом оценки является «компетентность» и/или «компетенции», требует внимания к их неоднозначной трактовке. В качестве способа разведения этих понятий предлагают ответ на вопрос о том, *что* должно быть достигнуто в работе и это будет соответствовать компетентности, и о том, *как* результаты были достигнуты, что обеспечивается компетенциями [1]. В своей работе мы опирались на определение компетенции как «базового качества индивидуума, имеющего причинное отношение к эффективному и / или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях» [12]. Выбор такой трактовки компетенции связан не только с выделением устойчивых качеств человека, его умений и навыков, но и с качеством прогностичности успешности трудовой деятельности. В торговых организациях в качестве объективных критериев оценки компетентности продавцов используются объем продаж или оценка покупателями качества обслуживания [13]. Однако проблема заключается в том, что при оценке кандидата на позицию «продавца» эти критерии не подходят.

В нашем исследовании мы предприняли попытку найти определенные личностные качества продавцов, которые обеспечивают наилучшее взаимодействие с покупателем. Для этого мы обратились к изучению менеджеров по продажам крупной розничной сети салонов связи, охватывающей сегодня более 100 млн. человек. В качестве объективного показателя уровня компетентности менеджеров по продажам был использован показатель сервисного качества − NPS (Net Promoters Score), который основан на оценке лояльности клиентов [17]. На выборке наших респондентов показатель NPS варьирует по выборке от 30 до 100, что позволило выделить группы компетентных и некомпетентных специалистов.

Мы предположили, что: 1) показатель сервисного качества NPS связан с личностными особенностями, помогающими подстроиться под потребности покупателя и действовать в его интересах, например, экстраверсия, сензитивность, уступчивость, отзывчивость; 2) компетентные и некомпетентные продавцы различаются своей мотивацией: первые ориентированы на действие (они занимают активную позицию по отношению к клиенту), а вторые – на перспективу (в процессе общения с клиентом они скорее думают о том, какую выгоду можно получить от данного покупателя).

Программа исследования. Выборку составили 119 менеджеров по продажам, из них 73 − женщины и 46 − мужчины. Средний возраст респондентов составляет 25 лет.

Респонденты заполняли пакет методик, подобранных под проверку гипотез и направленных на диагностику Я-концепции [9]; мотивационной сферы [7]; типологических свойств личности [11]; субъективного образа успешности профессиональной деятельности – семантический дифференциал (СД) [10]. Для статистической обработки данных применялась программа SPSS, версия 19.0.

Результаты корреляционного анализа показателя NPS с психологическими характеристиками личности профессионала (на всей выборке) показали на достоверном уровне значимости ($p \leq 0{,}002$) связи между компетентностью продавца при обслуживании клиентов и конформизмом, доверчивостью и отзывчивостью как чертами, проявляющимися в подстройку под другого, принятии другого, направленности на другого и действий в его интересах.

Поиск статистически значимых различий по критерию Манна-Уитни между группами, выделенными по уровню качества обслуживания, показал, что успешные продавцы по сравнению с неуспешными демонстрируют б*о*льшую доверчивость, конформность, тревожность и ориентированность на действие. Менее компетентные продавцы отличаются большей спонтанностью и ориентацией на процесс. Интересно, что продавцы, демонстрирующие высокий уровень обслуживания, оказываются более тревожными, чем их менее эффективные коллеги. Возможно, повышенный уровень напряженности заставляет сотрудников быть более внимательными к покупателям, чутко отслеживать реакцию клиента на те или иные действия продавца и гибко изменять характер своего поведения в ситуации общения.

Поскольку основной целью данного исследования является определение оценочных критериев компетентности продавцов, был предпринят факторный анализ показателей методик, которые коррелировали с показателем сервисного качества NPS и по которым различались группы наиболее и наименее успеш-

ных продавцов (табл. 1). Было получено устойчивое 3-факторное решение, объясняющее 78 % общей дисперсии.

Таблица 1

Результаты факторного анализа диагностических показателей, коррелирующих с показателем NPS

Фактор 1, % описываемой дисперсии – 34,7		***Фактор 2, % описываемой дисперсии – 19,15***		***Фактор 3, % описываемой дисперсии – 19,05***	
Показатели	***Факторная нагрузка***	***Показатели***	***Факторная нагрузка***	***Показатели***	***Факторная нагрузка***
Конформизм	0,865	Ориентация на действие	0,892	Спонтанность	0,866
Отзывчивость	0,871	Ориентация на процесс	-0,811	Тревожность	-0,783
Условное обозначение факторов					
Чуткое приспособление, «клиентоцентрированность»		**Доминирующая ориентация в работе**		**Самопроизвольность или беспокойное волнение**	

Первый фактор, условно обозначенный «Чуткое приспособление, клиентоцентрированность», составили конформизм и отзывчивость. Следует отметить, что «клиенториентированность» является одной из обсуждаемых тем, ее называют одним из важных ресурсов процветания современной компании в эпоху перманентного экономического кризиса, который усугубила пандемия [3, 6, 8, 15]. Второй фактор «Доминирующая ориентация в работе» образуют ориентация на процесс и ориентация на результат, вошедшие в фактор разными полюсами. Противоположные полюса третьего фактора, обозначенного как «Самопроизвольность или беспокойное волнение», образуют спонтанность и тревожность. Полученная факторная структура, связывающая показатель компетентности с личностными диспозициями, позволяет утверждать, что для оценки успешности менеджеров по продажам важны три сферы: 1) эмпатийное общение с клиентом, 2) ориентация в работе (на действие или на процесс) и 3) стиль поведения.

Факторизация диагностических показателей, полученных на выборке компетентных продавцов (28 чел.), выделила два фактора – «Клиентцентрированность» (33,4% общей дисперсии), представленную доверчивостью и отзывчивостью, и «Ориентация на действие» (23,7% общей дисперсии). Следует отметить, что тревожность и комформность в обобщающем анализе у компетентных продавцов отсутствуют. Необходимость «приспособленчества», вынужденных уступок уступило место отзывчивости и «доверчивости» − качества, определя-

ющего возможность положиться на кого-то, вверить себя кому-то. При этом «Клиентоцентрированность» сочетается с активной позицией специалиста – готовностью действовать. Эти данные согласуются с профессиографическим анализом деятельности продавца, в структуре которой выделяются собственно торговая и помогающая составляющие [2].

Выводы и заключение. Полученные данные позволяют выделить две компетенции, обладающие прогностичностью в отношении успешных продавцов. Это «клиентоцентрированность», понимаемая не просто как ориентация на другого человека и способность установить с ним контакт, это ориентация на восприятие ситуации с позиции покупателя, требующая понимания его мотивации, чтобы предоставить нужную для него информацию о товарах и услугах и помочь принять решение.

Вторая компетенция специалиста в области продаж, тесно связанная с «клиентцентрированностью», − это ориентация на действие. Если центрированность на клиенте отражает внутреннюю установку на оказание помощи, то ориентация на действие представляет собой деятельностный аспект помощи – способность активно действовать, достигая нужного результата.

Практическая значимость данной работы заключается в эмпирическом подтверждении того, что компетентность специалистов по продажам тесно связана с их способностью понимать интересы и потребности клиента, действовать, исходя из них. Для этого важно не только выстраивать ситуацию коммуникации, задавать точные вопросы на определение нужд клиента, правильно анализировать запрос и давать исчерпывающую информацию, но и поддерживать эмоциональную атмосферу искреннего интереса и желания помочь. Выделенные критерии оценки эффективности деятельности продавца соответствуют целям торговой организации, выстраивающей долгосрочные и перспективные отношения со своими клиентами.

Литература

1. Боуз Р., Байноу Д. Методы проведения интервью. Интервью по компетенциям. М.: Гиппо, 2009. 208 с.

2. Дворцова Е. В. Психологические факторы эффективности труда продавцов книжных магазинов в условиях вторичной профессиональной адаптации: автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб: СПБГУ, 2004. 27 с.

3. Ефремова М.В., Чкалова О.В. Обобщение и систематизация подходов к определению понятия «Клиентоориентированность» // Вестник Нижегородско-

го университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2016. №2 (42). С. 17-24.

4. Иванов М.А. Клиентцентрированный подход к управленческому консультированию// Вестн. Моск. Ун-та. Сер. 14. Психология. 2012. № 1. С. 125-135.

5. Кора Н.А., Кравец Н.Н. Специфика профессиональной деятельности менеджеров по продажам // Вестник Амур. гос. ун-та. Серия: Гуманитарные науки. 2017. Выпуск 76. С. 113-121.

6. Латышова Л.С., Липсиц И.В., Ойнер О.К. и др. Клиентоориентированность: исследования, стратегии, технологии. Монография. М.: Инфра-М, 2020. 241 с.

7. Морозов А.В. Деловая психология. Курс лекций; Учебник для высших и средних специальных учебных заведений. СПб: Союз, 2000. 575 с.

8. Мухачёва А.В., Димов Э.В. Клиентоориентированность персонала: дефиниционные основы и оценочная практика // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2018. № 41. С. 41-54.

9. Психологические тесты для профессионалов / Сост. Н.Ф. Гребень. Минск: Современная школа, 2008. 496 с.

10. Серкин В.П. Психосемантика: учеб. и практикум. М.: Юрайт, 2018. 318 с.

11. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика. М.: Институт прикладной психологии, 1998. 512 с.

12. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции at work: модели максимальной эффективности работы. М.: Гиппо, 2005. 371 с.

13. Хайрутдинов З.Р. Влияние интеллектуального (человеческого) капитала на увеличение объемов продаж – вклад менеджера по продажам // Креативная экономика. 2019. Т. 13. № 3. С.573-588.

14. Donald P. St. Clair, Gary K. Hunter, Philip A. Cola & Richard J. Boland Systems-savvy selling, interpersonal identification with customers, and the sales manager's motivational paradox: a constructivist grounded theory approach // Journal of Personal Selling & Sales Management, 2018. Vol. 38. № 4. pp.391-412, DOI: 10.1080/08853134.2018.1517357

15. Gill L., McCarthy V., Grimmett D. Voice of the Customer: Creating Client Centered Cultures in Accounting Firms for Retaining Clients and Increasing Profitability // Journal of Accounting, Business and Management. 2019. Vol. 26. № 2. pp. 46-58. Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=3780409

16. Panaitescu M. Modern Consumer and CRM – Customer Relationship Management Platforms //EIRP Proceedings. 2018. Vol. 13. http://217.73.162.40/index.php/eirp/article/view/1904

17. Reichheld, F. The Ultimate Question: Driving Good Profits and True Growth. Harvard: Harvard Business School Press, 2006. 224 p.

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ф.А. Акрамова

Ташкентского Государственный Педагогический Университет имени Низами, г.Ташкент, Узбекистан

Аннотация. В данной статье представлены стили управления, характеристика и особенности стилей управления, гендерные аспекты управленческой деятельности, обобщен опыт некоторых исследований и результаты проведенного исследования.

Ключевые слова: управление**,** стили управления, автократический, демократический, либеральный, гендерные аспекты, фемининность, делегирование.

GENDER ASPECTS MANAGEMENT ACTIVITIES

F.A. Akramova

Tashkent State Pedagogical University named after Nizami, Tashkent, Uzbekistan

Annotation. This article presents management styles, characteristics and features of management styles, gender aspects of management activities, summarizes the experience of some research and the results of the study.

Keywords: management, management styles, autocratic, democratic, liberal, gender aspects, femininity, delegation.

В социальной психологии психология управления достаточно широко изученная проблема, в особенности проблема стилей управления. Обобщая опыт некоторых исследователей стили управления можно подразделить на три категории: автократический, демократический и либеральный (Г. Гибш, М. Форверг, В.Д. Паригин, Л.Н. Уманский, М.Ю. Жуков и другие.)

Автократический стиль проявляется в единоличном принятии решений, жесткой регламентации деятельности подчиненных. Для демократического типа характерно вовлечение подчиненных в процесс принятия решений, стимулирование их активности и делегирование полномочий. Либеральном стиле руководство можно говорить условно, так как он предстает в виде отсутствия руко-

водства как такового, представляя другим полную свободу в самостоятельном принятий решений.

В многочисленных исследованиях кроме стилей управления изучены и гендерные аспекты, в которых получены неоднозначные результаты.

По мнению Дж.Роузнер (1995), женщины пользуются своим умением общаться и руководят не так, как мужчины, автор их стиль называет «преобразовательным». Они добиваются успеха, используя именно «женские» качества. Мужчины-менеджеры воспринимают свою работу как серию дел (или сделок) с подчиненными, с награждением за оказанные услуги или наказанием за некачественную работу. При этом они чаще пользуются властью, которую дает им занимаемая должность. Женщины-менеджеры руководят так, чтобы подчиненные преобразовали свои интересы с учетом интересов группы, ставя перед собой более широкие цели. Свою власть женщины связывают с личными качествами – обаянием, контактностью, умением общаться и интенсивно трудиться, а не с занимаемой должностью. Основной характеристикой этого стиля руководства обозначается чаще всего как демократический. Работники видят, что руководство доверяет им, воспринимает их идеи, в результате возрастает преданность подчиненных делу.

В принципе, ничего специфически женского в этом стиле руководства нет. Поэтому следует говорить не о женском стиле, а о том, что женщины чаще, чем мужчины, склонны использовать демократический стиль руководства. Мужчины же более склонны пользоваться авторитарным стилем руководства, но это не исключает использования ими и демократического («женского») стиля, так же как женщинами – авторитарного стиля. С.Эпстайн выявила среди женщин-адвокатов много тех, кто руководит авторитарно, агрессивно, с применением наказаний, но при этом способных к эмпатии и взаимодействию.

Данный стиль руководства по Дж.Роузнер, имеет и другую характеристику, а именно – поддержание в сотруднике уважения к собственной персоне. Правда, эта характеристика является лишь производной от первой: когда руководитель приглашает сотрудников к процессу принятия решений, возникает побочный положительный эффект – возрастание осознавания своей значимости. Женщины-менеджеры стараются как можно чаще отмечать заслуги подчиненных в письменном виде или устно в присутствии других сотрудников.

Третьей характеристикой «преобразовательного» стиля является поддержка сотрудников в сложных ситуациях, связанных с постоянной конкуренцией на рынке и работой с клиентами. Эта поддержка проявляется в создании программ по поддержанию здоровья, по профилактике состояния «выгорания», в сов-

местном проведении свободного времени, создании благоприятного социально-психологического климата на работе.

Возможно поэтому в последнее время на Западе, принимая на работу руководителя, стали отдавать предпочтение женщинам, потому что, в отличие от мужчин-боссов, которые любят подгонять сотрудников и настраивать их друг против друга, женщины-руководители не только объединяют сотрудников, но и умеют вдохновлять их, демонстрируя восхищение даже самыми незначительными успехами. Дж.Роузнер считает, женщины-менеджеры более готовы к нестандартным решениям, к структурным (кадровым) преобразованиям, к изменению методов руководства в критических ситуациях. Однако выводы Дж.Роузнер подверглись критике со стороны ряда авторов, и прежде всего, за то, что стили руководства описывались самими менеджерами, а не наблюдались со стороны.

Многие исследования показывают, что склонность к авторитарному и авторитарно-демократическому стилю руководства, ориентированному на задачу, чаще встречается у мужчин, чем у женщин (A.Eagly, B.Johnson, 1990; Нгуен Ки Тыонг, 2000).

Таблица 1

Распространенность склонности к определенному стилю руководства, в % (по данным Нгуен Ки Тыонга)

Половая принадлежность	Авторитарно-демократический	Демократический	Либерально-демократический
Мужчины (n=147)	38,0	48,0	14,0
Женщины (n=78)	28,0	45,0	27,0

Этот результат подтверждается также данными А.Н. Индиенко (2011) и Е.Б. Мащенко (2011), выявившими б*о*льшую директивность (по *Hand*-тесту) у мужчин, чем у женщин. Женщины же более склонны к чисто демократическому стилю руководства, ориентированному на участие в общей работе.

Исследования A.Eagly показали, что мужчины более эффективны, чем женщины, если их поведение совпадает с маскулинным, а женщины оказывались более эффективными, чем мужчины, когда их поведение соответствовало фемининному образцу. Если женщины пользовались лидерским стилем, который традиционно считается мужским (авторитарный и директивный), то их рейтинг снижался. Люди охотнее воспринимают «сильное и напористое» мужское руководство, нежели «навязчивое и агрессивное» женское (R.Maupin, 2013). В то

же время при демонстрации мужчинами и женщинами демократического стиля и те и другие оценивались с одинаковым предпочтением.

Некоторые исследователи (например, E.Kushell, R.Newton, 2006) полагают, что вследствие этого женщины-руководители должны иметь преимущество перед мужчинами, так как подчиненные лучше воспринимают демократический стиль руководства. Однако среди женщин есть склонные к авторитарному стилю управления, а среди мужчин – склонные к демократическому стилю.

A. Eagly, B. Johnson предполагают, что более демократический настрой женщин-руководителей обусловлен тем, что они стремятся завоевать признание у скептически настроенных к ним подчиненных.

Опираясь на результаты эмпирических исследований, Ф.Денмарк пришла к следующему выводу: предположение, что женщины-руководители существенно отличаются от мужчин-руководителей, не подтверждается. Исследователи соглашаются только в случаи, когда: в большем интересе женщин-руководителей к отношениям между людьми, что является скорее плюсом в руководстве людьми. Кто является более эффективным руководителем – мужчина или женщина, до сих пор остается неясным.

В нашем исследовании мы провели опрос, с целью определить какой стиль руководства наиболее проявляется у наших респондентов. Для этого мы использовали методику самооценки стиля руководства. (см. Машков В.Н. Психология управления: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2012 г. – стр. 143-151.)

Таблица 2

Проявление стилей руководства (в %)

Объект	“Либеральный”	“Демократический”	“Автократический”
Мужчины (n=67)	17,0	34,0	49,0
Женщины (n=58)	14,0	41,0	45,0

Надо отметить, что респондентами данного исследования были взяты руководители обоих полов.

Как видно из таблицы, автократический стиль больше всего проявляется у мужчин, демократический у женщин руководителей, либеральный стиль с небольшой разницей у руководителей обоих полов.

Хороший руководитель – это человек бесстрастный, умный, хладнокровный. Все эти деловые качества помогают руководителю конструктивно решать проблемы. Женщины-руководительницы эмоциональны, даже если пытаются это скрыть. В этом специфика женского стиля. От шефа мужского пола практи-

чески невозможно услышать фразу: «Мы поступим так, как мне подсказывает интуиция». Женщина всегда считается со своими чувствами, и что удивительно, нередко принимает отличные решения.

В коллективах, возглавляемых женщинами, всегда больше любимчиков-нелюбимчиков, чаще руководствуются критериями «нравится-не нравится», а не «полезно-не полезно». Работу своих сотрудников женщины тоже оценивают не по объему выручки или рейтингу деловой активности, а как подскажут темперамент и сердце.

Наконец, у женщин есть склонность относиться к своим подчиненным как к детям. Возможно, причиной этого является то, что мужчина-руководитель организации не столько больше протежирует мужчинам, сколько опасается протежировать женщинам. Мужчины-начальники считают также, что служащие будут испытывать неловкость, получая приказания от женщины, или что клиенты фирмы не будут ей доверять. Во всяком случае, имеются данные, что мужчины-менеджеры, по сравнению с женщинами-менеджерами, пользуются большей симпатией коллектива и получают большую поддержку подчиненных (M.Wiley, A.Eskilson, 2008).

Но и сами женщины во многих странах поддерживают точку зрения мужчин. Выявлено (Schein, Müller, 2002), что немецкие женщины не меньше, чем немецкие мужчины, склонны считать работу руководителя «мужским» делом, с ними солидарны и женщины Великобритании, правда, в меньшей степени; американки же считают, что оба пола в равной степени обладают чертами, необходимыми для успешного руководства.

Скептическое отношение общества к возможности женщин быть руководителем заставляет их прибегать к защитным стратегиям (названным «гендерным менеджментом»): а) тратить больше времени и усилий на работе; б) использовать специфически женские способы ведения деловых переговоров с мужчинами (кокетство, принижение своих способностей); в) применять «маску» – стремление скрыть свою эмоциональную и личную жизнь, чтобы не получить ярлык неэффективного работника. Однако такое поведение, как отмечает Г.Пауэлл (G.Powell, 2001), может составлять угрозу их психическому здоровью.

По данным А.Е.Чириковой, большинство женщин склонны считать, что женщины-руководители имеют некоторые преимущества перед мужчинами-руководителями. Этого же мнения придерживаются и мужчины. Группа западноевропейских ученых собрала в более чем в десяти странах данные, из которых следует, что большинство мужчин признают, что, занимая место начальника, женщины реже «срываются», с ними легче решать любые вопросы, они не

столько зависят от настроения и лучше заботятся о подчиненных (Знание-сила. -2004. -№ 6. -С. 49).

В отношении способностей женщин-руководителей получаемые в исследованиях данные весьма противоречивы. Одни авторы не выявили различий между лидерами мужчинами и женщинами ни по эффективности их деятельности (A.Eagly, 2005; J.Farth, 2001), ни по вербальному поведению (C.Johnson, 2004), ни по лидерскому стилю (A. Eagly, B.Johnson, 2000). В то же время получен результат, что женщины-лидеры отличались от мужчин-лидеров, но в сторону, противоположную ожидаемым гендерным различиям. Так, женщины-лидеры превосходили мужчин по мотивации достижения и стремлению к лидерству (G.Powell, 2000; A.Eagly, B.Johnson, 2000). Надо отметить, что вообще женщины, выполняющие «мужские» профессиональные обязанности, в том числе и руководство, имеют более маскулинный стиль мышления и мужские черты характера. В.А.Буткевич (2001), выявила, что женщины-руководители отличаются от других женщин доминантностью, эмоциональной устойчивостью, стремлением к самопроявлению, социальной смелостью и проницательностью.

В исследованиях было показано, что женщины-руководители могут устанавливать высокие деловые отношения не только с женщинами, но и с мужчинами-подчиненными (G.Fairhurst, 2003). Установлено, что женщины-руководители наравне с мужчинами способны мотивировать подчиненных на высокие достижения (S.Komives, 2001).

Способность принимать людей такими, как они есть, это характерная женская черта. А неспособность принимать себя, детей, супруга, подчиненных, тревожность, агрессивность, желание все переделать неизвестно как – свидетельствуют о внутреннем неблагополучии.

Дж.Дарли (J.Darley, 2000) полагает, что из-за склонности судить о людях по их социальной роли женщины забывают о том, что заботливая, нежная, внимательная жена и мать может быть настойчивым, рациональным и эффективным руководителем на работе. E.Eagly показала, что эффективность исполнения лидерской роли мужчинами и женщинами зависит от многих факторов. Мужчины были более эффективными: а) при решении задачи, б) при руководстве мужчинами, в) в военных организациях и в роли спортивных тренеров, г) на низшем уровне управления, требующем технических способностей; а женщины: а) при установлении межличностных отношений, б) в сфере образования, бизнеса, на социальной и государственной службе, в) на среднем уровне управления, где нужно устанавливать межличностные отношения.

Таким образом можно отметить, что у женщин-руководителей возникает конфликт между гендерной и лидерской ролью, поскольку последняя требует маскулинного поведения. Кроме того ролевые конфликты, могут способствовать:

1) реальные достижения женщин;

2) выбор ими той области занятий и должности в тех организациях, где лидерская роль по стереотипу не слишком проявляет маскулинность а, скорее, андрогинна (например, руководитель детского образовательного учреждения, а не военного ведомства);

3) демонстрация относительно феминности в стиле лидерства – демократического и ориентированного на взаимоотношения.

Литература

1. Бем С.Л. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов (Серия «Гендерная коллекция – зарубежная классика»). М.: РОССПЭН, 2004. 336 с.

2. Бендас Т.В. Гендерная психология: Учебное пособие. СПб.: Питер, 2006. 431 с.: ил.

3. Берн Ш. Гендерная психология. Секреты психологии мужчины и женщины. М.: Олма-Пресс, 2004. 320 с.

4. Гендерные проблемы и развитие. Стимулирование развития через гендерное равенство в правах, в доступности ресурсов и возможности выражать свои интересы. М.: Весь Мир, 2002. 408 с.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Л.Ю. Александрова

Чебоксарский институт (филиал) Московского гуманитарно-экономического университета, г. Чебоксары, Россия

Раскрыты изменения на рынке труда и правил «игры» на нем, обусловленные воздействием на них цифровых технологий. Переход к инновационно-цифровой экономике требует изменения подхода к управлению персоналом предприятия. Рассмотрены инновационные решения менеджмента, направления облачной системы управления персоналом. Выявлены его актуальные проблемы и возможные пути их решения.

Ключевые слова: экономика, цифровизация экономики, информационно-коммуникационные технологии, персонал, управления персоналом, информационный менеджмент, управленческие компетенции.

ACTUAL PROBLEMS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE DIGITAL ECONOMY

L.Y. Alexandrova
National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

The changes in the labor market and the rules of the "game" on it, due to the impact of digital technologies on them, are disclosed. The transition to an innovative digital economy requires a change in the approach to personnel management of the enterprise. Innovative management solutions, directions of the cloud personnel management system are considered. Its modern problems and possible ways of their solution are revealed.

Keywords: economy, digitalization of the economy, information and communication technologies, personnel, personnel management, information management, managerial competencies.

Актуальность исследования. Приоритетным направлением развития России является цифровизация экономики. Увеличение ее масштабов создает новые вызовы в сфере труда и управления персоналом.

По оценкам международных экспертов под влиянием цифровизации в мире в ближайшие 15-20 лет могут исчезнуть 14% существующих и радикально измениться 32% рабочих мест, повысится их нестабильность, произойдет постепенное «исчезновение» долгосрочной занятости, переход от стандартных к нестандартным формам занятости (временная занятость, работа на условиях неполного рабочего дня, временный заемный труд и др.).

Особенности развития ситуации в период коронакризиса позволяют выявить новые изменения, произошедшие на рынке труда:

– временная потеря трудоспособности населения и ее пониженная трудоспособность в случае болезни в средней или тяжелой формах и последующего периода реабилитации;

– ограничения на трансграничные передвижения;

– усиление отраслевого дисбаланса на рынке труда, отразившегося на отраслевой и общей динамике зарплат и др.

Обозначенные особенности коронакризиса привели к тому, что правила «игры» на рынке труда продолжают меняться, в том числе под воздействием цифровых технологий. Это вызывает необходимость исследования обусловленных новыми условиями цифровой экономики актуальных проблем управления персоналом, а также применения методов и технологий их решения.

Методика исследования. Система управления персоналом является важнейшей составляющей системы управления любой организации. В настоящее время принято использовать многоуровневый подход к исследованию систем управления персоналом. Доступность специального программного обеспечения позволяет упрощать проведение исследований систем кадрового менеджмента; опыт их проведения – комбинировать разные методы: теоретического и эмпирического исследования, системного подхода к управлению персоналом, системного экономического анализа. В основном, обозначенные методы направлены на выявление и решение проблем управления персоналом, совершенствование отдельных его направлений.

Научные методы и методики их исследования часто предполагает анализ имеющихся условий и синтез полученных результатов, которые используются для разработки предложений и рекомендаций при проектировании, реконструкции или совершенствовании систем управления персоналом [1, с.25].

Результаты и их обсуждение. Происходящие структурные изменения на рынке труда, ускоренные коронакризисом или вызванные им, делают необходимым проведение более активной политики на рынке труда, которая должна быть направлена на ликвидацию существующих барьеров (например, в части мобильности рабочей силы и цифрового неравенства), подготовку и переподготовку кадров с ориентиром на цифровую экономику, развитие soft skills, привлечение высококвалифицированных кадров из-за рубежа на временной и постоянной основе [4].

Переход к инновационно-цифровой экономике требует изменения подхода к управлению персоналом предприятия [2, с.9], изменения требований к нему (знание IT, готовность к саморазвитию, гибкость мышления, активность применения инноваций, высокая производительность труда, высокая адаптивность и обучаемость, инициативность и вовлеченность в трудовой процесс). Сотрудников, соответствующих новым повышенным требованиям, организации стремятся привлечь и удержать [5]. Для этого необходимы новые, соответствующие современным требованиям цифровой экономики, инструменты управления персоналом.

Цифровые технологии изменяют основные процессы, лежащие в основе управления им. К подобным процессам относятся кадровое администрирование, подбор персонала, управление производительностью труда, обучение и развитие, материальное и нематериальное стимулирование, льготы и т.д. [2, с.11]. Одним из инновационных решений менеджмента является внедрение в

деятельность организации облачной системы управления человеческими ресурсами, позволяющей:

– автоматизировать кадровые процессы и повысить их результативность;

– упростить подбор персонала (например, благодаря его первичной оценке в режиме реального времени);

– контролировать процессы формирования и развития кадров;

– планировать и осуществлять процессы ротации кадров и др.

Расширение имеющихся ресурсов и глобальный контроль за рабочими ресурсами, сокращение затрат и управление талантами как основные направления облачной системы управления человеческим капиталом требуют глубокой перестройки менеджмента в целом, применения и развития инструментов информационного менеджмента. Для решения этой глобальной задачи необходима:

– во-первых, автоматизация процессов подбора, отбора кадров, найма и развития персонала с использованием сетевых возможностей и эффектов среды Интернет [6, с.70];

– во-вторых, формирование и развитие актуальных профессионально-управленческих компетенций. Они предполагают владение навыками HR автоматизации и оптимизации рутинных рабочих процессов, владение современными digital-инструментами и технологиями Agile-менеджмента [7].

Заключение. Современная экономика – это «экономика знаний», «информационная экономика», предъявляющая новые требования к персоналу [3, с.20]. В новых условиях цифровой экономики, являющейся следствием научно-технического прогресса, благодаря совмещению всех сфер жизни с информационно-коммуникационными технологиями, будут генерироваться новые профессии, которые потребуют компетентных специалистов, компетентных менеджеров. В их профессии, на наш взгляд, отдельные алгоритмы могут быть автоматизированы, профессионально-творческие аспекты их деятельности останутся «за человеком».

Таким образом, цифровая среда несет новые вызовы, предоставляет глобальные возможности совершенствования всех сфер управления персоналом, ускоряет процессы цифровой трансформации. Цифровые преобразования ведут к развитию цифрового мышления менеджеров, изменяют способы организации управленческой деятельности. В связи с этим появляются проблемы и препятствия, которые необходимо преодолевать одновременно с внедрением инновационно-информационных технологий в стратегию и тактику осуществления управленческой деятельности [2]. К их числу можно отнести проблемы изменения характера выполнения специфических функций по управлению человече-

скими ресурсами, обеспечения соответствия передовых технологий направлениям деятельности организации, специфике и требованиям бизнеса. Инновационные пути развития организации и управления его персоналом предполагают использование возможностей облачных технологий, прогнозной аналитики и дополненной реальности. Они должны учитывать IT-тренды, требования и тенденции развития информационного менеджмента.

Литература

1. Баюкова С.Н. 2015. Исследование систем управления персоналом, основные подходы и методы // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. №1(13). С. 22–26.
2. Буданова М.В., Кузнецов С.Г. 2018. Трансформация системы управления персоналом предприятия в условиях цифровизации российской экономики // Вызовы цифровой экономики: условия, ключевые институты, инфраструктура: сборник статей I Всероссийской научно-практической конференции (г. Брянск, 21-22 марта 2018 г.). Брянск: Брян. гос. инженерно-технол. ун-т., С. 8-13.
3. Варакулина, М.В. Система управления персоналом предприятия: концептуальная модель и механизм ее реализации: монография. Брест: БрГУ, 2019. 178 с.
4. Как коронакризис повлиял на рынок труда [электронный ресурс] URL: https://econs.online/articles/ekonomika/kak-koronakrizis-povliyal-na-rynok-truda/ (дата обращения 12.09.2021)
5. Калинина Г.В., Мунши А.Ю., Александрова Л.Ю. Управление персоналом: учебное пособие в таблицах и схемах. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2011. 68 с.
6. Мартынова М.Э., Камшилов С.Г. 2019. Цифровые технологии в управлении персоналом компании // Общество, экономика, управление. Т.4. №4. С. 69–74.
7. HR Digital: тренды и цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами [электронный ресурс] URL: https://hr-elearning.ru/hr-digital-trendy-i-tekhnologii-2019-goda-o-kotorykh-govoryat-hr/ (дата обращения 11.09.2021)

ЦИФРОВОЙ СЛЕД КАК ИНСТРУМЕНТ ПОСТРОЕНИЯ КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОЙ СТРАТЕГИИ БИЗНЕСА

О.Ю. Ангелова, Е.М. Дмитриева
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

В работе показана востребованность в современных условиях клиентиориентированного подхода при построении бизнеса. Доказана эффективность и актуальность применения цифрового следа потенциальной целевой аудитории для построения клиентоориетированной стратегии развития компании. Описаны инструменты получения данных о цифровом следе потенциальных и реальных клиентов.

Ключевые слова: клиентоориентированность, дифференцированный маркетинг, сегментация, микросегментация, цифровой след

DIGITAL FOOTPRINT AS A TOOL FOR BUILDING A CLIENT-ORIENTED BUSINESS STRATEGY

O.Yu. Angelova, E.M. Dmitrieva
National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

The article shows the demand in modern conditions of a client-oriented approach when building a business. The effectiveness and relevance of using a digital footprint of a potential target audience for building a customer-oriented company strategy has been proven. Described tools for obtaining data on the digital footprint of potential and real customers

Keywords: customer focus, differentiated marketing, segmentation, micro-segmentation, digital footprint

В условиях глобализации, когда в конкуренцию за клиента, в силу развития технологических возможностей доставки и цифровой коммуникации с потребителем из любой точки мира, вступают компании не только разных регионов страны, но и различных стран, одним из значимых конкурентных преимуществ становится клиентоориентированность [1]. Данный термин прорабатывается с 90-х годов прошлого века, как составляющая маркетинговой концепции [2]. Традиционно под клиентоориентированностью понимают совокупность действий организации, включающую сбор информации о целевой аудитории, изучение ее актуальных и перспективных потребностей, разработка мероприятий для их полного удовлетворения. При этом можно выделить различные подходы к измерению клиентоориентированности компании [3]: поведенческий, ценностный, метод принятия решений, процессный, стратегический и др. Но в любом случае процесс создания клиентоориентированной стратегии не возможен

без понимания текущих и будущих потребностей клиента. Именно выявленные потребности должны быть заложены в основу ценностного предложения товаров и услуг компании.

На большинстве современных рынков существует достаточно широкий спектр потребностей, сформулированный разными группами клиентов в рамках целевой аудитории. Это значительно снижает эффективность такой стратегии охвата рынка как недифференцированный маркетинг. Наилучший результат дают стратегии концентрированного и дифференцированного маркетинга, одним из значимых этапов которых является сегментация. Современный потребитель требует полного удовлетворения своих специфических потребностей, что увеличивает актуальность выделения небольших сегментов в рамках микросегментации [4].

Как сегментация, так и микросегментация базируются на анализе имеющейся у компании информации. Это могут быть результаты полевых или кабинетных исследований. При этом современный уровень развития цифровых технологий позволяет аккумулировать значительные объемы данных о клиентах и их поведении, анализировать их, прогнозировать значимые маркетинговые показатели и моделировать варианты развития событий [5].

Значительный объем необходимых данных о целевой аудитории и ее моделях поведения можно получать через коммуникации компании с потенциальными клиентами. На современном этапе цифрового развития этому процессу свойственны омниканальность (сочетание оффлайн и онлайн форматов, в том числе и использование различных устройств – от мобильного телефона до компьютера), вариативность, динамичность. Ожидания клиентов от коммуникации тоже меняются – сегодня они хотели бы получать полную, достоверную и актуальную информацию о продуктах организации, о самой компании и ее ценностях в режиме 24/7. И это добавляет новых требований к формированию стратегии клиентоориентированности – необходимо прорабатывать в том числе и коммуникационную стратегию. Кроме того, значимым условием для признания компании клиентоориентированной является наличие эффективной системы учета взаимоотношений с клиентами (CRM), которая позволяет отслеживать динамику взаимоотношений и создавать индивидуализированные предложения для отдельных клиентов и микросегментов.

Говоря о внедрении клиентоориентированного подхода в деятельность предприятий на текущем этапе развития экономики, надо отметить, что различными российскими и зарубежными авторами предлагаются разные подходы, учитывающие специфику отдельных организаций, в том числе и отраслевую [6-

9]. Авторы, проведя анализ особенностей современного уровня развития цифрового маркетинга [10], выдвигают гипотезу о том, что изучение и анализ данных цифрового следа потенциальных и реальных клиентов позволит получить достаточно валидной информации для проведения микросегментации целевой аудитории и выстраивания эффективной клиентоориентированной маркетинговой стратегии.

Под цифровым следом (английский «digital footprint») понимается та информация, которую индивид оставляет о себе в различных ресурсах сети интернет, пользуясь информационными, коммуникационными, социальными, поисковыми, развлекательными, учебными и иными функциями сайтов и социальных сетей [11]. Причем, след может быть как активным, то есть создаваемым осознанно, так и пассивным, о существовании которого человека может даже и не подозревать. Анализ совокупности информации, содержащейся в цифровом следе целевой аудитории компании, может позволить сформировать более индивидуализированные, точечные предложения товаров и услуг, что повысит конкурентоспособность организации в среднесрочной перспективе.

Для сбора данных о клиенте компаниями используются различные технологии и инструменты. Базовые инструменты веб-аналитики (Google Analytics, Яндекс.Метрика, Open Web Analytics, StatCounter, ReactFlow) позволяют маркетологам собирать и анализировать данные о посетителях сайта, о пользовательском устройстве, о месте нахождения, о частоте посещения, о количестве проведенного времени, о навигации по сайту, о выборе товаров или услуг и совершении сделок. Все полученные данные сохраняются и систематизируются, для того чтобы в дальнейшем их можно было анализировать и использовать в процессе принятия бизнес-решений. Но необходимо понимать, что это обезличенная информация. То есть паспортные данные, увлечения, образ жизни и другие индивидуальные особенности посетителей останутся неизвестными. Более того, в веб-аналитике, одним из способов формирования выборки данных, на основании которых будет построена отчетность, является сэмплирование, где выбирается только часть данных за определенный период. В конечном итоге, это приводит к снижению точности результатов, а в отдельных случаях к искажению важных показателей. Но такие отчеты Google Analytics как «Аудитория», «Источники трафика», «Поведение» и «Конверсии» не содержат сэмплированных данных, даже если состоялось более 500000 сессий. В данном случае агрегирование осуществляется посредством суммирования, группировки или других способов обобщения данных. Причем, параметры и метрики, на основе которых происходят расчеты, постоянные. В этих базах данных информация обновляет-

ся каждый день, но расчеты происходят быстро, так как не добавляются дополнительные параметры и нагрузка на серверы Google Analytics не увеличивается. Поэтому система не делает выборку.

Другими, по своим критериям, источниками информации, где клиент оставляет свою активную «цифровую тень» являются интернет сообщества, форумы, социальные сети. Именно здесь компилируется информация качественного характера, которая дает более широкое представление о целевой аудитории. В данном случае пользователь сознательно «следит», создавая посты в блоге, оставляя комментарии в обсуждениях и лайки, участвуя в голосовании, переписываясь и так далее. Из всего этого складывается виртуальный образ личности.

Обладая такой информацией, беспристрастные алгоритмы, разработанные IT-компаниями, виртуозно управляют вниманием пользователей с помощью сервисов, приложений и таргетированной рекламы, которая использует сложные методы и настройки поиска целевой аудитории по заданным критериям. Но в отличие от поисковиков, по мнению экспертов [12], в социальных сетях сосредоточена, мягко скажем, недостоверная информация об индивидууме. Это связано с желанием человека казаться лучше, чем он есть на самом деле. Рождается глянцевая сторона жизни, на которую можно смотреть через призму различных фильтров.

Цифровую пользовательскую информацию, используя комплексный подход и эффективные инструменты для изучения индивидуального «цифрового следа», можно эффективно использовать с точки зрения маркетинга для построения корпоративной клиентоориентированной стратегии: точного и грамотного формирования целевой аудитории, изучения потребительского поведения и предпочтений, улучшения качества обслуживания клиентов, разработки и предложения новых товаров/услуг и других действий.

Литература

1. Stancu S. et al. Creating Effective Customer Solutions-a Global Perspective // Romanian Economic Journal. – 2020

2. Гулакова О.В. Основные направления изучения клиентоориентированности: предпосылки формирования, уровни, результативность // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. 2021. № 2. С. 73-117.

3. Рожков А.Г., Ребязина В.А., Смирнова М.М. Ориентация компании на клиента: результаты эмпирической проверки на примере Российского рынка // Российский журнал менеджмента. 2014. Т. 12. № 3. С. 33-58.

4. Sikarwar N. S., Verma D. Micro segmentation: today’s success formulae // International Journal of Operations Management and Services. – 2012. – Т. 2. – №. 1. – С. 1-6.

5. Аренков И.А., Крылова Ю.В., Ценжарик М.К. Клиетоориентиванный подход к управлению бизнес-процессами в цифровой экономике // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2017. Т. 10. № 6. С. 18-30.

6. Муратов Р.Р., Фролова А.А., Фролова И.И. Разработка системы взаимоотношений в потребителями на основе концепции клиентоориентированности // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2016. № 5 (15). С. 92-100.

7. Febrian A. et al. Digital content marketing strategy in increasing customer engagement in covid-19 situation //International Journal of Pharmaceutical Research. – 2021. – Т. 13. – №. 1.

8. Аксёнов А.О. Модель внедрения и оценки эффективности клиентоориентированных практик в компаниях цифрового маркетинга // Проблемы теории и практики управления. 2021. № 5. С. 145-159.

9. Кузубов А.А., Шашло Н.В. Концептуальный подход к внедрению клиентоориентированного маркетинга в деятельности предприятий // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2021. Т. 10. № 1 (34). С. 385-389

10. Ангелова О.Ю., Дмитриева Е.М. Цифровой маркетинг: особенности, тренды, перспективы // В сборнике: Проблемы и перспективы развития научно-технологического пространства. материалы IV Международной научной интернет-конференции: в 2-х ч.. Вологда, 2020. С. 454-458.

11. Флёров О.В. Цифровой след человека в интернете: основные гуманитарные подходы // Образовательные ресурсы и технологии. 2018. № 4 (25). С. 79-82.

12. С. Стивенс-Давидовиц Все лгут. Поисковики, Big Data и Интернет знают о вас все // М.: Бомбора, 2018, 384 с.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ: ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ И ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Я.О. Балак

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Школа № 106 города Донецка», город Донецк, Донецкая Народная Республика

В данной статье представлены современные тренды и факторы, оказывающие влияние на сферу управления персоналом в условиях цифровизации. Важнейшей основой преимуществ являются человеческие ресурсы, их профессиональная компетентность, знания, профессионализм, умения, навыки и мотивация к реализации целей и задач учреждения.

Ключевые слова: цифровизация, управление персоналом, мотивация, технологии.

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE DIGITAL ECONOMY: INFLUENCING FACTORS AND INNOVATIVE TECHNOLOGIES

Y.O. Balak

Municipal Educational Institution "School № 106 of Donetsk", Donetsk city, Donetsk People's Republic

This article presents current trends and factors that have an impact on human resource management in the context of digitalization. Human resources, their professional competence, knowledge, professionalism, abilities, skills, and motivation to achieve goals and objectives of the institution are the most important pre-investment factors.

Keywords: digitalization, human resource management, motivation, technology.

Актуальность исследования

Цифровая трансформация заставляет сферу образования подстраиваться под требования общества, форматировать внутренние онлайн-сообщества. В связи со стремительной цифровизацией, следует определить факторы, которые оказывают непосредственное влияние на сферу управления персонала учреждения. Исследуемые факторы мы и рассмотрим.

1) Технологии. Технологический прогресс влияет на темпы изменений во всех областях, в том числе и управлении персоналом. Ранее только у офисных сотрудников был постоянный доступ к компьютерной технике, в то время как сейчас, владение информационно-коммуникационной компетентностью является одной из ключевых компетентностей современного педагога.

Однако массовое распространение достаточно мощных смартфонов устранило ограничение, и сегодня компьютерные технологии, применяемые при подборе, оценке и развитии персонала массово «смартфонизируются», охватывая предприятия сверху донизу [1, с. 125].

2) Персонализация. Индивидуальное отношение к сотруднику всегда очень высоко ценится, однако присутствует сложность, ведь педагогов много, а заместитель директора, который занимается кадрами, один.

Благодаря аналитике руководитель сможет каждому сотруднику помочь выстроить карьерную траекторию, сделать индивидуальное предложение по условиям работы. Все это позволяет выстраивать индивидуальный рабочий опыт каждого педагога, и это является преимуществом в подборе кадров [2, с. 38].

3) Демография. Во всем мире основной тенденцией является рост продолжительности жизни, и ,конечно же, активного периода, в течение которого человек сможет вести свою трудовую деятельность. В образовании последствием является прохождение педагогами курсов повышения квалификации в течение карьеры сотрудника.

4) Структурные изменения учреждения. Традиционная модель управления диктовалась управленческим охватом одного человека. Однако, если количественный состав превышал определенные нормы, то возникала необходимость в промежуточном звене. Прогресс технологий и нарастающий темп привели к тому, что учреждения стали переходить от процессной организации работы к проектной.

5) Интеллектуализация. Автоматизация в управлении будет устранять рутинную работу. Использование в обучении персонала цифровых технологий интенсифицирует процесс передачи знаний от человека к человеку и позволяет оперативнее пересматривать образовательный контент.

Образование и технологии постоянно эволюционируют, одновременно меняются потребности сотрудников. Эксперты в области работы с персоналом применяют все новые подходы к управлению организацией. Термины Agile, Scrum, blockchain, цифровая трансформатизация и другие становятся неотъемлемой частью презентаций не только внешних консультантов, но и значимой частью корпоративных стратегий [1, с. 612].

Заключение

Таким образом, в условиях стремительной цифровизации образования необходимо быть готовым к изменениям подходов к работе с целью повышения её эффективности.

Литература

1. Глобализация и институциональная модернизация экономики России: теория и практика: монография / Под общ. ред. В.В. Бондаренко, Е.М. Щербакова, Т.В. Харитоновой. М.: Прометей, 2019. 656 с.

2. Позмогов А.И., Гергиев И.Э. Актуальные проблемы устойчивого экономического роста России. LAPLAMBERT Academic Publishing Omni Scriptum GmbH&Co. KG Bahnhofstrasse 28, 66111 Saarbruken, Germany, 2017. 80 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ВОСТРЕБОВАННОСТЬ КАК ФАКТОР ВОСПРИЯТИЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ ОФТАЛЬМОЛОГИЧЕСКОЙ КЛИНИКИ

Е.Н. Башук, В.А. Дерюгина, А.В. Орлов
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

В исследовании представлены результаты изучения профессиональной востребованности сотрудников офтальмологической клиники. На их примере показано значение профессиональной востребованности персонала для трудовой мотивации и позитивного восприятия организации.

Ключевые слова: профессиональная востребованность, привлекательность организации, трудовая мотивация.

PROFESSIONAL RELEVANCE AS A FACTOR OF PERCEPTION OF THE ATTRACTIVENESS OF THE ORGANIZATION ON THE EXAMPLE OF EMPLOYEES OF AN OPHTHALMOLOGICAL CLINIC

E. N. Bashuk, V. A. Deryugina, A.V. Orlov
National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

The study presents the results of studying the professional demand of employees of an ophthalmological clinic. Their example shows the importance of professional demand for personnel for labor motivation and positive perception of the organization.

Keywords: professional relevance, attractiveness of the organization, labor motivation.

Актуальность исследования

Ощущение профессиональной востребованности – важное условие продуктивной работы персонала. Под профессиональной востребованностью понимается то, насколько человек состоялся в профессии, насколько он удовлетворён своим профессиональным положением, а также тем, как его воспринимают другие люди как профессионала – как специалиста, который что-то сделал в профессиональной сфере, имеет определённые заслуги, и может вызывать ува-

жение своей работой [2]. Профессиональная востребованность – это важная характеристика, которая может показывать, с одной стороны, осмысленность жизни человека, и его экзистенциальное отношение к себе, к своему жизненному и профессиональному пути, а с другой стороны, может показывать адаптивное положение человека, его успешность, уверенность в своей работе, в своём профессиональном будущем. Ощущение профессиональной востребованности позволяет работнику комфортно чувствовать себя в профессиональной среде, раскрывать свой потенциал, свои возможности, быть успешным. Человек, который ощущает свою невостребованность, во многом дезориентирован, ему сложно принимать решения относительно своего будущего, сложно развиваться профессионально.

Цель данного исследования – рассмотреть на примере медицинской организации, как восприятие человеком собственной профессиональной востребованности связано с восприятием организации и сказывается на трудовой мотивации. Этот вопрос важен для рассмотрения возможностей организации по улучшению положения человека в рабочей среде, созданию оптимальных условий труда.

Методы исследования

Исследование проводилось в офтальмологической клинике. В нем приняли участие 58 специалистов разного профиля, которые отвечают за данные задачи. Были сформированы три группы: администраторы, врачи-офтальмологи, оптометристы. Респонденты участвовали в опросе, в ходе которого оценивались профессиональная востребованность, привлекательность организации и трудовая мотивация.

Для диагностики профессиональной востребованности использовалась методика Харитоновой Е.В. и Ясько Б.А. [3]. Это опросник является стандартизованным личностным тестом. Методика диагностирует уровень профессиональной востребованности личности и отдельных её характеристик: удовлетворённости реализацией профессионального потенциала; ощущения принадлежности к профессиональному сообществу; осознания профессиональной компетентности; восприятия отношения других к себе как профессионалу и др.

Для оценки привлекательности организации использовался методика А.В. Орлова «Оценка привлекательности». Она описывает эмоционально-ценностное отношение человека к объектам оценки. В их качестве могут выступать он сам, другие люди, группы, организации и другие объекты, с которыми он, так или иначе, связан. Методика представлена системой биполярных шкал, где на полюсах представлены противоположные характеристики. По

данной методике человеком даётся описание себя или другого объекта по следующим характеристикам:

– эмоционального принятия (хороший/плохой, приятный/неприятный, значимый/незначимый и т.д.),

– ценности и значимости для себя или для других (нужный/ненужный, полезный/бесполезный и т.д.),

– внутренней гармонии, целостности, устойчивости (гармоничный/дисгармоничный, малое количество внутренних проблем/ большое количество внутренних проблем, устойчивый/неустойчивый и т.д.).

В качестве объектов оценки по методике «Оценка привлекательности» были выбраны следующие: а) оценка себя (самопривлекательность), б) оценка организации, в) оценка рабочего коллектива.

Для диагностики трудовой мотивации применялась методика «Оценка мотивационной готовности» А.В. Орлова и Е.Н. Башук [1]. Удовлетворённость условиями труда оценивалась по анкете «Оценка условий труда» А.В. Орлова. Она содержит перечень организационных факторов определяющих возможность для работника выполнять свои обязанности в организации. Степень удовлетворённости каждым из этих показателей, является характеристикой отношения сотрудников к тем организационным процессам, которые имеют место быть в компании.

Статистическая обработка данных включала в себя сравнительный анализ исследуемых групп с использованием критерия U Манна-Уитни. Также проводился корреляционный анализ по Ч. Спирмену.

Результаты исследования и их обсуждение

Результаты исследования показывают относительно высокое ощущение профессиональной востребованности работниками офтальмологической клиники. Среднегрупповые значения соответствовали статистической норме. Большинство работников оценивают свою профессиональную деятельность позитивно, свои результаты и свою успешность в профессиональной деятельности видят как хорошие, и каких либо эмоциональных проблем по отношению к своему труду не испытывают.

Несколько более высокие значения профессиональной востребованности демонстрировали врачи-офтальмологи. Это обусловлено их квалификацией, профессиональным опытом, а также их значимостью для решения проблем пациентов, которые приходят за оказанием помощи. Самые низкие оценки профессиональной востребованности по общему показателю и по большинству со-

ставляющих были у оптометристов, хотя и их профессиональный статус, и должность несколько выше, чем у администраторов.

Установлены достоверные отличия ($p<0,05$) между оптометристами и врачами-офтальмологами по таким шкалам, как «Принадлежность к профессиональному сообществу» и «Отношение других». Они говорят о том, что оптометристы в меньшей степени чувствуют себя принадлежащими к сообществу специалистам по оказанию лечебной помощи, чем врачи, и ощущают со стороны других людей меньше уважения, позитива к своей профессиональной по сравнению с врачами-офтальмологами. Вероятно, многие из них считают, что к ним незаслуженно мало прислушиваются, недостаточно ценят. Возможно, это связано с внутренним сравнение оптометристами своего профессионального положения с врачами–офтальмологами.

Показатели профессиональной востребованности администраторов на среднем уровне. Они достоверно не отличаются ни от группы врачей-офтальмологов, ни от группы оптометристов. Возможно, это связано с тем, что административная работа – это совершенно другая работа, она напрямую не связана с оказанием врачебных услуг, а касается лишь вопросов организации работы с клиентами (пациентами). И в этом смысле администраторам себя не с кем сравнивать в данном учреждении, только друг с другом.

Установленные достоверные отличия не указывают на то, что какая либо из групп имеет проблемы с самооценкой и востребованностью, а всего лишь показывают отличия восприятия своего положения между двумя группами респондентов. Различия, по всей видимости, связаны с некоторыми организационными условиями и не являются закономерностью.

Основной задачей данного исследования было изучение того как ощущение профессиональной востребованности сказывается на восприятии привлекательности себя, организации и трудового коллектива. Баллы, которыми характеризуют себя большинство работников, положительные и лежат в области высоких значений. Также высокими являются оценки привлекательности и организации, и трудового коллектива. Достоверных отличий между группами не установлено. Можно констатировать, что работники очень хорошо принимают ситуацию в организации и в своих рабочих группах. Корреляционный анализ показал, что оценка привлекательности себя практически не связана с оценками привлекательности организации и коллектива. То есть, восприятие организации не зависит от самоотношения. Также оценка собственной привлекательности не коррелирует с ощущениями профессиональной востребованности. То есть отношение к себе с точки зрения общежитейской привлекательности, значимости и гармо-

ничности-дисгармоничности почти не сказывается на восприятии работниками своей профессиональной востребованности.

В то же время, профессиональная востребованность имеет высокие корреляции ($r > 0,4$) с эмоционально-ценностными оценками организации и оценками рабочего коллектива. То есть чем выше ощущение профессиональной востребованности, тем более привлекательным представляется для работников и сама организация, и рабочая группа, которой они принадлежат. Поскольку коэффициенты корреляции не показывают причинно-следственные связи, то справедливо также и то, что ощущение своей недовостребованности в организации связано с отрицательным эмоциональным отношением к компании и трудовому коллективу.

Удовлетворённость условиями труда работников офтальмологической клиники была на среднем уровне. В целом, большинство и врачей, и оптометристов и администраторов положительно оценивают состояние организационной среды. Корреляционный анализ показал взаимозависимость ощущения собственной востребованности работниками и их оценок условий труда. Значимые ($>0,35$) достоверные ($p<0,01$) коэффициенты корреляции указывают на то, что чем больше ощущение профессиональной востребованности, тем лучше восприятие работниками условий труда. Установлены взаимосвязи профессиональной востребованности с удовлетворённостью социальной политикой организации, комфортностью рабочего места, режимом труда и отдыха, оплатой труда, нематериальной поддержкой, межличностными отношениями и др.

Результаты диагностики трудовой мотивации показывают, что большинство сотрудников очень хорошо относятся к процессу труда и готовы работать на максимуме усилий, выполняя те задачи, которые перед ними стоят. Баллы высокие, и в среднем близки к верхней границе среднестатистической нормы. Достоверных отличий между группами не выявлено.

Была проведена оценка взаимосвязи показателей трудовой мотивации с восприятием работниками своей профессиональной востребованности. Результаты корреляционного анализа свидетельствуют, что ощущение профессиональной востребованности имеет значение для таких составляющих трудовой мотивации, как готовность трудиться ответственно соответственно условиям труда, готовность прилагать дополнительные усилия, наличие интереса и позитивных эмоций, готовность к профессиональному взаимодействию для решения тех или иных задач и др. Вероятно, ощущение профессиональной востребованности работников сказывается на их исполнительности, готовности мобилизо-

ваться в тех или иных рабочих обстоятельствах, готовности к профессиональному развитию и стремлению делать карьеру внутри компании.

В целом, исследование показало, что ощущение собственной профессиональной востребованности имеет значение для восприятия работниками ситуации в организации, оценок её привлекательности и сказывается на трудовой мотивации.

Заключение

Исходя из полученных данных, можно заключить важность для управления персоналом поддержки ощущения профессиональной востребованности у работников. Если в компании проводится политика, направленная на признание заслуг сотрудников, объективную оценку трудового вклада, поддержку профессионального статуса, позитивное реагирование на успехи работников, то это может сказываться благоприятно и на восприятии персоналом организации в целом, и своих трудовых коллективов. Признание профессиональных заслуг является одним из наиболее важных стимулов для работы, так как это поддерживает и самооценку и общий позитив в отношении организации; что в свою очередь благоприятно сказывается на восприятии организационной среды, факторов труда, и стимулирует профессиональную деятельность. Поддержка профессиональной востребованности помогает работнику лучше раскрыться, способствует его желанию ставить перед собой новые цели и двигаться в сторону своего профессионального развития.

Литература

1. Орлов А.В., Башук Е.Н. Зависимость трудовой мотивации работников от их отношения к непосредственному руководителю // Материалы VI Международной научно-практической конференции «Современная психология в экономике, политике и социальной сфере», г. Нижний Новгород, 28 ноября 2012 г. Н. Новгород, 2012. С. 207-211.

2. Харитонова Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности, М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2014. 411 с.

3. Харитонова Е.В., Ясько Б.А. Опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ): методическое руководство. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2009. 40 с.

ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ С УПРАВЛЕНИЕМ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СРЕДЕ

Н.А. Безрукова, Т.Н. Цапина
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

Современная экономическая ситуация вынуждает руководителей предприятий уделять особое внимание вопросам управления персоналом, его тщательному анализу, а также выявлению проблем, связанных с деятельностью персонала. Под воздействием постоянно меняющейся внешней среды роль персонала в организации значительно усиливается, появляется потребность в изучении мотивов работников, выявлении проблем, возникающих в ходе их профессиональной деятельности. В статье приведен анализ проблем и предложены современные методы управления персоналом на предприятии, которые позволяют обеспечить наиболее эффективное использование человеческого капитала предприятия.

Ключевые слова: управление, экономическая среда, персонал, мотивация, труд, квалификация, эффективность, предприятие.

PROBLEMS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE MODERN ECONOMIC ENVIRONMENT

N.A. Bezrukova, T.N. Tsapina
National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

The current economic situation forces the heads of enterprises to pay special attention to the issues of personnel management, its thorough analysis, as well as to identify problems related to the activities of personnel. Under the influence of the constantly changing external environment, the role of personnel in the organization is significantly strengthened, there is a need to study the motives of employees, identify problems that arise in the course of their professional activities. The article provides an analysis of the problems and suggests modern methods of personnel management at the enterprise, which allow ensuring the most effective use of the human capital of the enterprise.

Keywords: management, economic environment, personnel, motivation, work, qualification, efficiency, enterprise.

Для раскрытия темы исследования необходимо понять, что представляет собой сама наука по управлению персоналом, как она зародилась и чем она является в современном мире. Исходя из этого, мы сможем определить актуальность данной темы, раскрыть самые насущные проблемы в области управления работниками и попытаться найти пути решения этих проблем.

Корни управления персоналом уходят далеко в историю человеческого общества. Во времена самых первых человеческих объединений в различные группы, родовые общины были вынуждены решать вопрос, напрямую отвеча-

ющий за выживание этих групп, вопрос распределения ресурсов, как физических, так и интеллектуальных.

Уже тогда стали зарождаться такие явления, как: разделение труда, мотивация. В средние века управление персоналом происходило в основном за счет использования методов, основанных на личном опыте и здравом смысле. Управление персоналом не выделалась как отдельная область знаний и практическая деятельность.

Однако промышленная революция в конце XIX века кардинально изменила характер производственных организаций, рукодельные мастерские стали заменяться фабриками с использованием механического труда и большого числа рабочих.

Настало время, когда необходима была разработка по-настоящему рабочих методик по управлению персоналом. Всего таких концепций разработано было четыре:

1) 1885–1920 год – Экономический человек;

2) 1920–1950 год – Психологический человек;

3) 1950–1970 год – Профессиональный человек;

4) 1970 – наше время – Социальный человек [1].

Первую такую модель в 1885 году предоставил американский инженер Фредерик Тейлор, его концепция научного управления, включала в себя два основных принципа:

1) Принцип вертикального разделения труда, суть заключалась в том, что функция менеджера планирование задачи, а функция работника поставленной перед ним задачи;

2) Принцип измерения труда, суть заключалась в изучении труда рабочего и его оптимизация, в итоге это значительно повысило производительность рабочих.

Если говорить о данной концепции со стороны рабочего, то она была очень жестокой, из работников в прямом смысле выжимали все силы, не было никакого социального контроля, медицинского обеспечения, минимальное количество прав у работника.

Следующей стала концепция «человеческих отношений», основоположниками данной концепции стали Дуглас Мак-Грегор и Фредерик Герцберг.

В отличие от предыдущей концепции в этой теории работник рассматривался не просто как рабочий инструмент. Суть данной концепции заключалась в выделении человека как существа социального, ориентация шла на работы в маленьких группах, возникающие между работниками конфликты решала ад-

министрация, работник частично мог участвовать в принятии решений, так же стало очевидно, что больше прав работника помогает ему работать намного эффективнее

В функциях службы управления персоналом было все то же самое, что и в концепции научного управления, но также добавилось оказание социально-психологичной помощи, разрешение возникающих конфликтов, оказание медицинской помощи, повышение уровня квалификации работников.

Третьей концепцией с 1950 года является концепция «Оргразвития». Суть концепции заключается в привлечении работника в дела организации, что активно влияет на повышение квалификации работника. Работник в данной концепции признается как «важнейший капитал» на предприятии и появляется утверждённая система социальных гарантий.

Характер организации работ, как и в предыдущих концепциях заключается в усилении децентрализации управления персоналом, полномочия делегируются на низшие слои управления с целью упрощения процессов принятия решений и повышения инициативности менеджеров, однако это снижает контроль верхних уровней власти над нижестоящими уровнями.

В функции службы управления персоналом добавляются такие процессы, как: развитие персонала, обогащение работ, переподготовка, ротация, оценка персонала, резерв взаимодействия с профсоюзами.

Последней концепцией, разработанной в 1970 году и действующей по сей день, стала концепция «Социальный человек».

Суть данной концепции заключается в том, что, главным ресурсом в работе предприятия являются знания. Исходя из этого, затраты на развитие персонала растут, и подразумевается постоянное его обучение. Управление концентрируется на работе в группах, снижается слияние иерархии.

Функции службы управления персоналом в данной концепции состоят в полном взаимодействии с персоналом на всех стадиях воспроизводства.

Каждая из 4 моделей обладает своими сильными и слабыми сторонами, и предпочтение в современном мире отдается именно последней модели «Социального человека».

На основании анализа моделей управления, можно с уверенностью сказать, что современное общество, тот технический прогресс, которого оно достигло, невозможно без управления персоналом.

Управление персоналом представляет собой деятельность, основанную на совокупности знаний и приемов по применению этих знаний на производстве

для достижения наиболее высокой эффективности работы персонала и учитывающие в себе интересы и права как субъекта, так и объекта управления [2].

Как известно первостепенной целью любого коммерческого предприятия является получение прибыли, и управление персоналом является одним из важнейших элементов для достижения данной цели.

Но если говорить о проблемах, возникающих в системе управления персоналом, то можно выделить следующие:

1. Упадок мотивации персонала. Данная проблема является одной из самых актуальных, поскольку с течением времени любая однообразная работа, особенно с учетом неизменных условий труда, начинает пресыщаться. Эффективность работы таких сотрудников значительно снижается, это может повлечь за собой потерю прибыли.

Часто мотивация у работников пропадает в том случае, когда участие сотрудника в работе предприятия никак не замечается и не оценивается. Данная проблема вполне решаема, необходимо всегда отмечать вклад сотрудников, вводить различные поощрительные системы для отличившихся работников, это значительно повысит мотивацию персонала.

2. Несправедливая система оплаты труда. Работа в организации, в которой деятельность сотрудников оценивается одинаково является нормальной в современных реалиях. Однако часто бывает так, что у работников одинаковая заработная плата, но у одного из сотрудников большее количество обязанностей, либо некоторые работники более «продуктивны» и приносят больше пользы для компании.

Поэтому наиболее эффективной для мотивирования в данной ситуации является оплата труда, напрямую зависящая от результатов работы.

3. Сопротивление персонала нововведениям. Это является частой проблемой, так как конъюнктура современного общества меняется значительно более быстрыми темпами, чем раньше. Поэтому руководству приходится часто сталкиваться с критикой со стороны персонала по поводу тех или иных новшеств.

Для принятия работниками нововведений руководству необходимо объяснить сотрудникам суть целей инновационной кампании, показать им, какие результаты принесут эти нововведения и как изменится работа сотрудников в лучшую сторону.

4. Сопротивление персонала обучению. Конкурентоспособность персонала является основой любой успешной организации, важность квалифицированного персонала невозможно переоценить, поэтому проблема нежелания к развитию,

к обучению является так же одной из самых важных и актуальных в современных условиях [3].

Одной из главных причин нежелания работников обучаться заключается в том, что в своей жизни у сотрудников был опыт безрезультатного обучения. Знания, которые они получили в школе и других различных учебных заведениях не принесли им весомой пользы в жизни.

Лучшим решением в данной ситуации является объяснение работникам реальной необходимости получения новых знаний в какой-либо области. Далее работникам следует дать понять, что их ждет с новыми знаниями в данной организации, как полученные ими знания помогут улучшить их нынешнюю рабочую ситуацию, возможно добиться долгожданного повышения, либо улучшит их качество работы, например, за счет лучшего планирования [4].

В заключении можно сказать что управление персоналом – это не просто способ управления начальника подчиненным. Эта область знаний, реализуемых на практике, включает в себя множество взаимодействующих элементов и, если возникает проблема хоть с одним элементом в системе, она обязательно коснется всей системы целиком, поэтому так важно постоянное развитие и совершенствование данной области, от нее зависит вся промышленность, а значит и существование всего общества в целом.

Литература

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. – М.: Академия, 2018. – 224 с.

2. Безрукова Н.А., Жулькова Ю.Н., Шкунова А.А. Основные направления повышения эффективности функционирования предприятий туриндустрии // Наука Красноярья. 2019. Т. 8. № 4-3. С. 16-19.

3. Мехдиев Ш.З. Обучение и развитие персонала как фактор конкурентоспособности организации // Менеджмент: научные концепции и реальность в управлении: сб. ст. по матер. II междунар. науч.-практ. конф. 25 ноября 2017 г. Санкт-Петербург: Открытое знание, 2017. С. 67-76.

4. Толкунова Е.Г. Управление персоналом в эпоху цифровой экономики / Е.Г. Толкунова // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 9. (№6А). – С. 138-143.

МАРКЕТИНГОВАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ЛОГИСТИКИ

М.В. Ботнарюк, В.Н. Костров

Государственный морской Университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, г. Новороссийск, Россия

Волжский государственный университет водного транспорта, г. Нижний Новгород, Россия

Представлены результаты теоретического и эмпирического исследования понятия «маркетинговая компетентность» в логистике. Показано, что в условиях знаниевой экономики, логисты должны уметь не только строить транспортные маршруты, но и развивать контакты с клиентами, деловыми партнерами и т.д. Предложена модель формирования маркетинговой компетентности логиста, ориентированная на развитие коммуникативных способностей, новаторства, креативность.

Ключевые слова: знаниевая экономика, маркетинговая компетентность, логистика, модель, принципы, методы, инструменты

MARKETING COMPETENCE OF PERSONNEL IN LOGISTICS

M.V. Botnaryuk, V.N. Kostrov

Admiral Ushakov Maritime State University, Novorossiysk, Russia

Volga State University of Water Transport, Nizhny Novgorod, Russia

The results of theoretical and empirical study of the concept of "marketing competence" in logistics are presented. It is shown that in a knowledge-based economy, logisticians should be able to not only build transport routes, but also develop contacts with customers, business partners, etc. The paper proposes a model of marketing competence formation of a logistician, focused on the development of communicative abilities, innovativeness, creativity.

Keywords: knowledge economy, marketing competence, logistics, model, principles, methods, tools

Актуальность исследования. В экономических условиях, усложненных высокой степенью клиентоориентированности, а также цифровизацией экономики и логистики [1, 2, 3, 4], усилением роли знаниевой экономики [1, 5], одним из востребованных направлений для эффективного развития логистических систем является маркетинг. Однако, в отличие от традиционного, он должен быть ориентирован на максимальное удовлетворение требований потребителей услуг с учетом новых знаний о технологиях производства, рынках, угрозах и возможностях, как фирмы-продавца, так и конкурентов, особенно в сфере управления внешнеторговыми перевозками [6]. Поэтому сотрудники, занятые в сфере обеспечения логистических схем доставки грузов, и отвечающие, в том числе, за привлечение потенциальных и удержание уже существующих клиен-

тов, должны не только повышать профессиональный уровень, но и развивать навыки оказания услуг на принципах маркетинга взаимодействия [1], тем самым повышая ценность предоставляемых услуг. В этой связи актуальным является исследование термина «маркетинговая компетентность», что обеспечит поиск дополнительных резервов, нацеленных на удержание устойчивых конкурентных позиций логистических компаний.

Результаты исследования и их обсуждение

Обзор литературы в данной области показал безусловный интерес многих исследователей к маркетинговой компетентности как экономической категории, что в определенной степени также подтверждает актуальность и значимость проводимого нами исследования. При этом стоит отметить, что сегодня, как правило, в основном изучают маркетинговую компетентность педагогов и студентов (сфера образования). Так, в работе [7] подчеркивается, что инструментом формирования маркетинговой компетентности бакалавров является интерактивная лекция, отличие которой от традиционной состоит в том, что роль лектора трансформируется в целеформирующую, экспертную и мониторинговую. А маркетинговая компетентность обучающегося рассматривается как способность (опираясь на полученные ранее сведения) активно участвовать в процессе получения и поиска новых знаний, что развивает его умения и навыки проведения мониторинга и анализа, так необходимых в профессиональной деятельности [7]. Маркетинговую компетентность педагога предлагается оценивать через умения и навыки повышения качества процесса обучения, что вызвано спецификой его работы [8]. Таким образом, структурно понятие «маркетинговая компетентность» через призму составляющих ее элементов, можно представить в виде схемы (рис. 1).

Фундаментальный вклад в развитие концептуальных основ формирования маркетинговой компетентности в предпринимательстве, безусловно, внесла Соловьева Ю.И. Она рассматривает маркетинговую компетентность фирмы как знания, которые обеспечивают ее долгосрочную конкурентоспособность за счет поиска соответствия между возможностями создания предложения и потребительским спросом [1, с. 87] на индивидуальном (маркетинговая компетентность персонала) и коллективном (совокупность лучших, лидирующих индивидуальных компетентностей, проявляющихся во взаимодействии между сотрудниками предприятия) уровнях [1]. Майковская В.И. [9] рассматривает данный термин как составляющую предпринимательской деятельности специалиста, делая акцент на необходимость формировании компетенции уже в процес-

се обучения студентов в ВУЗе. В работе [10] представлена методика оценки маркетингового потенциала, базирующаяся на методе анализа иерархий и выявляющая направления развития маркетинговых компетенций.

Рис. 1. Схема формирования маркетинговой компетенции в сфере образования

Фокина О.В. подчеркивает, что маркетинговая компетентность является составляющей обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур [11]. На основании результатов выполненных исследований [12], определен состав маркетинговой компетентности в соответствии с индивидуальными знаниями сотрудников, применяемых ими на рабочем месте, в виде: изученных ими образовательных программ; опыта разрешения ими проблем и ситуаций; неопределенных, неявных предположений и предчувствий.

Учитывая изложенное выше, очевидно, что маркетинговая компетентность – это владение профессиональными знаниями, умениями и навыками, формирующие способность индивида выполнять свои должностные обязанности на принципах маркетинга. Маркетинговая направленность (в дополнение к существующему сегодня понятию профессиональная компетентность) обеспечивает решение поставленных перед сотрудником задач с учетом исследования внутренней и внешней среды, интересов ключевых участников трансакции, опираясь на концепцию традиционного маркетинга, а также маркетинга взаимодействия, включая внутриорганизационный маркетинг. С позиции решения проблемы недостаточного профессионализма отдельных сотрудников логистических компаний, что в итоге ослабляет конкурентные позиции предприятия, подчеркнем следующее.

Профессиональная деятельность логиста ориентирована на обеспечение сокращения различных издержек при управлении материальными, грузовыми, информационными и иными потоками. Он, безусловно, опирается на профессиональные знания и умения, однако сегодня этого недостаточно. Для логиста обладание маркетинговой компетентностью представляется чрезвычайно важным,

поскольку он должен при принятии стратегического решения, выборе тактических приемов обеспечения максимальной эффективности логистической цепочки помнить о выгодах, которые получает не только его компания и клиент, но и другие участники сделки, работа которых может повлиять на окончательный результат. Отдельное внимание следует уделять работе с клиентами, что требует особой подготовки в области психологи и определенного новаторства, готовности выслушать и найти слова убеждения, нацеленные на удовлетворение общих интересов.

Сегодня практика показывает, что востребованными в сфере логистики являются следующие должности: менеджер по логистике, специалист по логистике, логист по грузоперевозкам логист-аналитик, экономист-логист.

Исследование должностных инструкций по перечисленным выше должностям, выполненное полевым методом (в качестве респондентов выступили транспортно-логистические компании новороссийского морского порта в количестве 35 компаний, что составляет 70 % емкости рынка), позволяет утверждать, что в независимости от наличия специфических должностных обязанностей, практически все логисты должны уметь устанавливать и развивать контакты с клиентами, деловыми партнерами, сотрудниками той же компании из других отделов и служб, исследовать рынок, проводить конкурентный и PEST-анализ и т.д. Все это предполагает наличие маркетинговых знаний и техник, умение ими пользоваться и требует разработки модели, в соответствии с которой логист должен формировать и развивать маркетинговую компетентность.

Заключение

Как нам представляется, модель, ориентированная на формирование маркетинговой компетентности логиста, должна опираться на принципы и содержать методы, представленные на рисунке 2.

Учитывая, что речь идет о уже работающих сотрудниках, в качестве методов формирования маркетинговой компетентности следует выделить: исследовательский (самостоятельное получение знаний из окружающего мира) и практический (реализация полученных знаний на практике, использование опыта других компаний, сотрудников и др.).

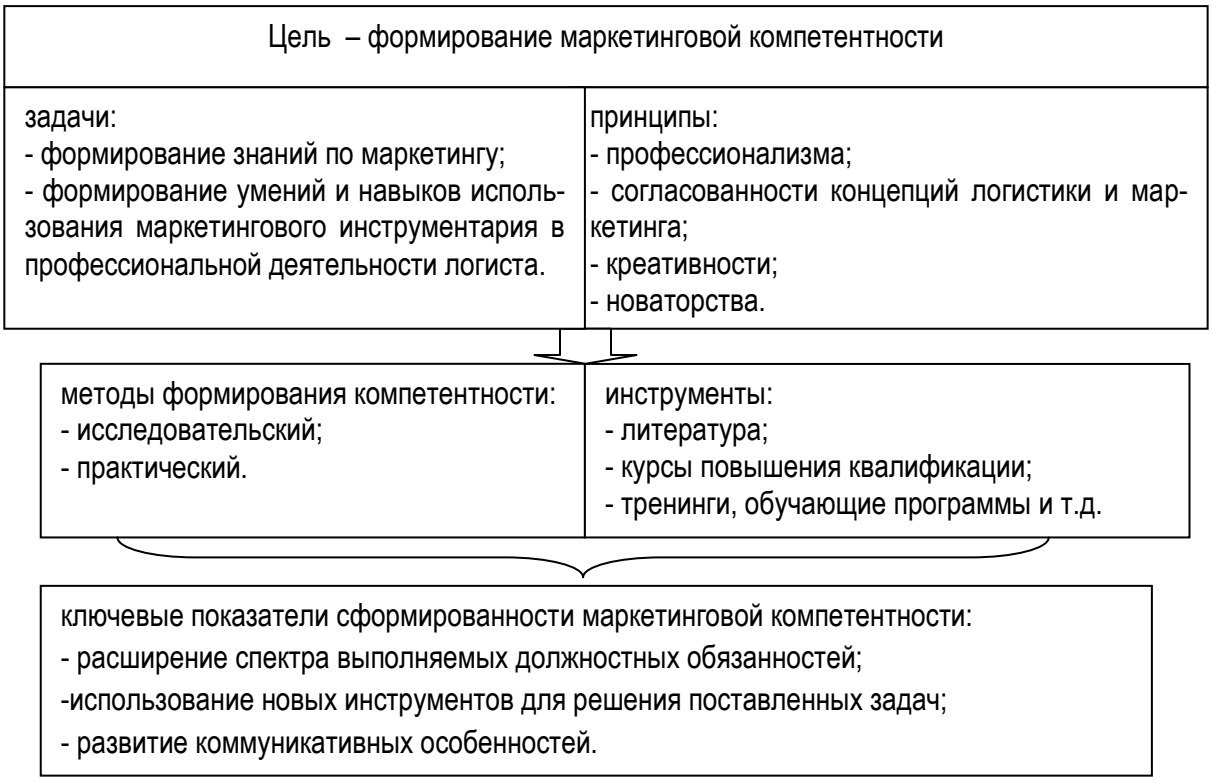


Рис. 2. Модель формирования маркетинговой компетентности логиста (составлена авторами)

Литература

1. Соловьева Ю.Н. Управление маркетинговой компетентностью: учебник / Ю.Н. Соловьева. Под ред. Г.Л. Багиева. СПб.: Астерион, 2017. 286 с.

2. Капранова Л.Д. 2018. Цифровая экономика в России: состояние и перспективы развития // Экономика. Налоги. Право. №2. С.58-69.

3. Паньшин Б. 2016. Цифровая экономика // Наука и инновации. №3 (157). С. 17-20.

4. Бубнова Г.В., Левин Б.А. Цифровая логистика – инновационный механизм развития и эффективного функционирования транспортно-логистичесих систем и комплексов. [электронный ресурс] URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-logistika-innovatsionnyy-mehanizm-razvitiya-i-effektivnogo-funktsionirovaniya-transportno-logisticheskih-sistem-i (дата обращения: 15.08.2021).

5. Петрук Г.В. 2015. Знаниевая экономика: понятие и специфические черты // Научное обозрение. № 10. С.157-162.

6. Елисеев С.Ю., Тучков Э.В., Куренков П.В. 2005. Логистика в управлении внешнеторговыми перевозками // Экономика железных дорог. № 7. С.28-33.

7. Федотова И.Б. 2010. Методология и модель управления качеством образовательного продукта при формировании маркетинговой компетентности бакалавров по направлению подготовки «Метрология, стандартизация и сертификация» // Педагогическое образование и наука. № 12. С. 23 – 29.

8. Латышев Д.В., Сидунова Г.И. 2017. Маркетинговая компетентность педагога в целостном учебно-воспитательном процессе гуманитарного ВУЗа // Известия ВГПУ. № 3 (116). С. 59-64.

9. Майковская В.И. 2018. Маркетинговая компетентность как составляющая предпринимательской деятельности специалиста на фоне вызовов экономики знаний // в сборнике: Молодежь в науке и предпринимательстве под научным ред. А.П. Бобовича. С. 353-356.

10. Николаева Л.Н., Чугай А.Д. 2017. Экономическая оценка маркетингового потенциала организации // Дизайн и технологии. №61 (103). С. 88-94.

11. Фокина О.В. Методология обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур сферы общественного питания на основе маркетинговой компетентности : диссертация на соискание ученой степени доктора эконом. наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч.: экономика предпринимательства), Спб. 2015. [электронный ресурс] URL: http://docplayer.ru/27063128-Fokina-olga-vasilevna.html (дата обращения: 10.07.2021).

12. Маркетинг взаимодействия: новые направления исследований и инструментарий: монография / под ред. Г.Л. Багиева, Ю.Ф. Поповой. Сыктывкар: Изд-во Сыктывкарского госуниверситета, 2014. 249 с.

СОТРУДНИК С ИНВАЛИДНОСТЬЮ: ТРУДОВОЙ РЕСУРС ИЛИ СОЦИАЛЬНАЯ НАГРУЗКА

А.С. Буланов, С.Н. Куполова

Нижегородская региональная общественная организация культурно, социальной реабилитации инвалидов-колясочников и опорников «Инватур», г. Нижний Новгород, Россия

Исследование выполнено при финансовой поддержке Фонда президентских грантов в рамках социального проекта «Школа активной жизни»

Представлены результаты исследования причин, препятствующих вовлечению людей с инвалидностью в активную трудовую деятельность. Показано, что превалирует «медицинский» подход к решению проблемы, в соответствии с которым людям с инвалидностью, как

правило, предлагается ограниченный перечень вакансий низкоквалифицированных и малооплачиваемых. Предлагается переход к «социальному» подходу, где соискатель рассматривается, прежде всего, как компетентный и востребованный специалист, для вовлечения которого в трудовую деятельность необходимо устранение ряда барьеров: физических, психологических, социальных.

Ключевые слова: человек с инвалидностью, трудоустройство, специализированное рабочее место, инвалидность, сопровождаемое трудоустройство

EMPLOYEE WITH DISABILITIES: EMPLOYEE OR SOCIAL LOAD

A.S. Bulanov, S.N. Kupolova
NROOI "Invatur"
Nizhny Novgorod, Russia

The reported study was funded by Presidential Grants Fund according to the social project "School of Active Life"

The results of the study of the reasons that prevent the involvement of people with disabilities in active labor activity are presented. It is shown that the prevailing "medical" approach to solving the problem, according to which people with disabilities, as a rule, are offered a limited list of low-skilled and low-paid vacancies. A transition to the "social" approach is proposed, where the applicant is considered, first of all, as a qualified, demanded specialist, for whose involvement in labor activity it is necessary to eliminate a number of barriers: physical, psychological, social.

Keywords: man with disability, employment, specialized workplace, disability, accompanied employment

В Нижегородской области проживает около 350 тыс. инвалидов, из них 30% составляют люди в трудоспособном возрасте. Трудоустроена примерно четверть от этого количества, причем среди инвалидов с поражением опорно-двигательного аппарата, передвигающихся на коляске, этот процент еще меньше. Таким образом, более 75 тыс. человек с инвалидностью трудоспособного возраста могли бы более активно участвовать в жизни общества [1].

Сейчас нет понятия "нерабочая группа инвалидности", даже человек со значительными ограничениями при создании особых условий может заниматься общественно полезной трудовой деятельностью, но наряду с проблемой создания специализированных рабочих мест существует проблема низкой активности самих людей с инвалидностью, их нежелание менять что-либо в своей жизни. Перед человеком с особыми потребностями, помимо архитектурных барьеров, стоят личностные (психологические) и социальные. Между ними существует неразрывная взаимосвязь. Социальная изоляция неизбежно ведет к психологическим нарушениям, которые, в свою очередь, препятствуют установлению нормальных взаимоотношений с окружающими, сказываются на работоспособности, общем мировосприятии, и, таким образом, усугубляют социальную изоляцию человека. Социальный и психологический факторы усиливают

негативное влияние друг друга. Это создает замкнутый круг. Незапланированный выход на пенсию для многих инвалидов оказывается непоправимым ударом. Из ценного работника человек превращается в "иждивенца", из главы семейства в "обузу". И возвращение к трудовой деятельности, оплачиваемой работе – важнейшая задача социальной реабилитации.

Специалистами НРООИ «Инватур» проведен мониторинг условий, влияющих на вовлечение людей с инвалидностью в активную трудовую деятельность. Для этого проводилось

- анкетирование трудоустроенных людей с инвалидностью;
- анкетирование соискателей с инвалидностью, испытывающих затруднения при поиске работы;
- анкетирование людей с инвалидностью, не имеющих намерения в ближайшее время трудоустраиваться;
- опрос работодателей;
- анализ вакансий, предлагаемых людям с инвалидностью.

Выявлен ряд барьеров, препятствующих увеличению доли трудоустроенных лиц, имеющих инвалидность:

- в большинстве случаев человек с инвалидностью чувствует себя неуверенно в качестве соискателя на свободном рынке труда,
- работодатели не верят в сотрудников с инвалидностью, предлагая низкоквалифицированные и малооплачиваемые вакансии,
- работодатели считают, что могут возникнуть сложности с увольнением инвалида, не справляющегося со своими профессиональными обязанностями, ведущие к репутационным рискам,
- трудовые коллективы зачастую не готовы видеть рядом с собой коллег с инвалидностью, так как опасаются, что им придется выполнять за них часть работы.

Эти факторы отрицательно влияют на увеличение доли трудоустроенных людей с инвалидностью. В основе этих проблем лежит медицинский подход к пониманию инвалидности. В Федеральном законе «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ «Инвалид – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты». Акцент делается на заболевание, нарушение здоровья. При таком подходе работодатель рассматривает соискателя с инвалидностью прежде всего как больного, нуждающегося в дополнительном медицинском

наблюдении. Предлагаемые вакансии ограничиваются работами с невысокой квалификацией, интенсивностью труда. Выбор таких профессий ограничен, как правило, стереотипными представлениями специалистов работодателя о работнике с инвалидностью как о человеке со значительно ограниченными способностями к производительному труду.

В 2012 году Россия подписала Конвенцию ООН о правах инвалидов, в которой определена социальная модель понимания инвалидности, которая утверждает, что причина инвалидности – это не само заболевание, как таковое, а наличие барьеров вокруг человека (физических, организационных и «отношенческих») [3]. При решении вопроса трудоустройства следует в первую очередь рассматривать профессиональные компетенции человека, его личностные и деловые качества, а не имеющиеся у него физические ограничения, препятствующие осуществлению трудовой деятельности в обычных условиях.

НРООИ «Инватур» работает в сфере социальной реабилитации людей с инвалидностью более 25 лет, практически все сотрудники имеют различные формы инвалидности. Опыт показывает, что устранение физических барьеров, создание специализированных рабочих мест, индивидуальное сопровождение при трудоустройстве, наставничество позволяет эффективно решать проблему вовлечения людей с инвалидностью в трудовую деятельность.

В организации создана учебно-производственная мастерская для обучения работе на современном оборудовании: 3-D-принтере, лазерном гравере, станке с числовым программным управлением. Рабочие места доступны для лиц с ограниченными возможностями, в том числе передвигающихся на инвалидной коляске. Молодые люди с инвалидностью успешно осваивают востребованные технологии, что повышает их самооценку, расширяет кругозор, привлекает к творческому созидательному труду. Участие в производственном процессе позволяет оценить личностные качества сотрудников, их профессиональные компетенции, коммуникативные навыки, способность работать в команде.

С другой стороны, работа данной мастерской демонстрирует работодателям потенциальные возможности сотрудников с инвалидностью. Это очень важно для преодоления стереотипа о способности освоения людьми с инвалидностью только элементарных трудовых функций.

Для решения задач социально-трудовой реабилитации необходимо перейти от «медицинского» подхода, в соответствии с которым человеку с инвалидностью предлагается заведомо ограниченный круг профессий, на которые, по мнению работодателя, он может рассчитывать вследствие имеющихся ограничений здоровья. Работодатель зачастую рассматривает трудоустройство людей

с инвалидностью как вариант оказания им помощи, социальную нагрузку для предприятия.

Представляется более эффективным «социальный» подход, когда человек с инвалидностью воспринимается как эффективный востребованный специалист, для вовлечения которого в трудовую деятельность необходимо устранение ряда барьеров: физических, психологических, социальных.

Литература

1. Численность инвалидов // Федеральный реестр инвалидов. [электронный ресурс] URL: https://sfri.ru/analitika.

2. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 19.12.2016). // "Собрание законодательства РФ", 27.11.1995, №48, ст. 4563, "Российская газета", № 234, 02.12.1995.

3. Конвенция о правах инвалидов (Принята в г. Нью-Йорке 13.12.2006 Резолюцией 61/106 на 76-ом пленарном заседании 61-ой сессии Генеральной Ассамблеи ООН). [электронный ресурс] URL: https://pfr.gov.ru/order/fri/~3959.

МЕДИАТИВНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ КАК РЕСУРС ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Н.А. Воронина

Приволжский институт повышения квалификации ФНС России, г. Нижний Новгород, Россия

Представлены результаты эмпирического исследования медиативной компетенции руководителя на примере налоговой службы. Проанализированы технологии, которые используются для разрешения конфликтов внутри коллектива. Рассмотрены причины использования неэффективных способов и технологий урегулирования конфликтов между сотрудниками. Показана необходимость обучения руководителей медиативному подходу к разрешению конфликтов.

Ключевые слова: конфликт, медиация, медиативный подход, медиативная компетенция, государственные гражданские служащие.

MEDIATION COMPETENCE AS A RESOURCE OF AN EFFECTIVE MANAGER

N.A. Voronina

Federal State Institution of Advanced finance Professional Training Federal Tax Service Training Institute

The results of an empirical study of the mediation competence of the head are presented on the example of the tax service. The technologies used to resolve conflicts within the team are analyzed.

The reasons for the use of inefficient methods and technologies for resolving conflicts between employees are considered. The necessity of training managers in a mediative approach to conflict resolution is shown.
Keywords: conflict, mediation, mediative approach, mediation competence, state employees.

Актуальность исследования. Проблема конфликтов в профессиональной деятельности является актуальной в любом коллективе. Конфликты – это естественная составляющая взаимодействия людей. Конфликт имеет как позитивные, так и негативные, разрушительные последствия, которых, несомненно, больше. Сотрудники не всегда могут самостоятельно урегулировать конфликт. Они охвачены негативными эмоциями, растущим недоверием и агрессией. У сотрудника порой не хватает знаний и навыков в разрешении конфликтов. Часто они опирается на неконструктивные модели взаимодействия в спорных ситуациях, усвоенные в семье.

В то же время, вопрос урегулирования конфликтов между сотрудниками организации, как правило не воспринимается руководителями, как вопрос, требующий системной, целенаправленной работы. Это связано прежде всего с тем, что руководитель не владеет необходимыми технологиями, не имеет соответствующих компетенций.

Эффективным средством разрешения конфликтов в профессиональной деятельности может стать медиативный подход.

Медиация – это особая технология разрешения конфликта, спора, в которой нейтральный посредник выступает модератором процесса переговоров, организует процесс взаимодействия между сторонами таким образом, чтобы они могли найти взаимовыгодное решение, которое будет максимально учитывать интересы сторон.

Медиативный подход предполагает такой вариант разрешения конфликтов в профессиональной деятельности, при котором сохраняются или даже восстанавливаются отношения конфликтующих сторон за счет сотрудничества в процессе поиска взаимовыгодного и взаимоприемлемого решения, ориентированного на интересы сторон.

Использование медиативного подхода в разрешении конфликтов в профессиональных коллективах способствует формированию конструктивных деловых отношений, поддержанию этики делового общения, гармонизации психологического климата в коллективе.

В настоящее время в научных исследованиях широко освещаются вопросы внедрения медиативного подхода к разрешению конфликтов в учреждениях образования и социальной защиты [1-3]. Существуют единичные публикации о

внедрении медиативных технологий в профессиональную деятельность государственных гражданских служащих [4,5].

С целью изучения технологий урегулирования конфликтов между сотрудниками налоговых органов, которые используют руководители отделов, мы провели исследование на базе Приволжского института повышения квалификации ФНС России.

В исследовании приняли участие 80 слушателей, из них 32 начальника отдела и 48 сотрудников, занимающих не руководящие должности. Участникам была предложена авторская анкета.

Результаты исследования и их обсуждение.

Прежде всего нас интересовал вопрос о том, бывают ли в рабочих коллективах участников конфликты между коллегами. При этом под конфликтом мы понимали острую стадию столкновения, противоборства. 100% руководителей и 96% специалистов ответили утвердительно на данный вопрос.

На рис. 1 представлены ответы участников на вопрос «Знаете ли Вы, что такое медиация?»

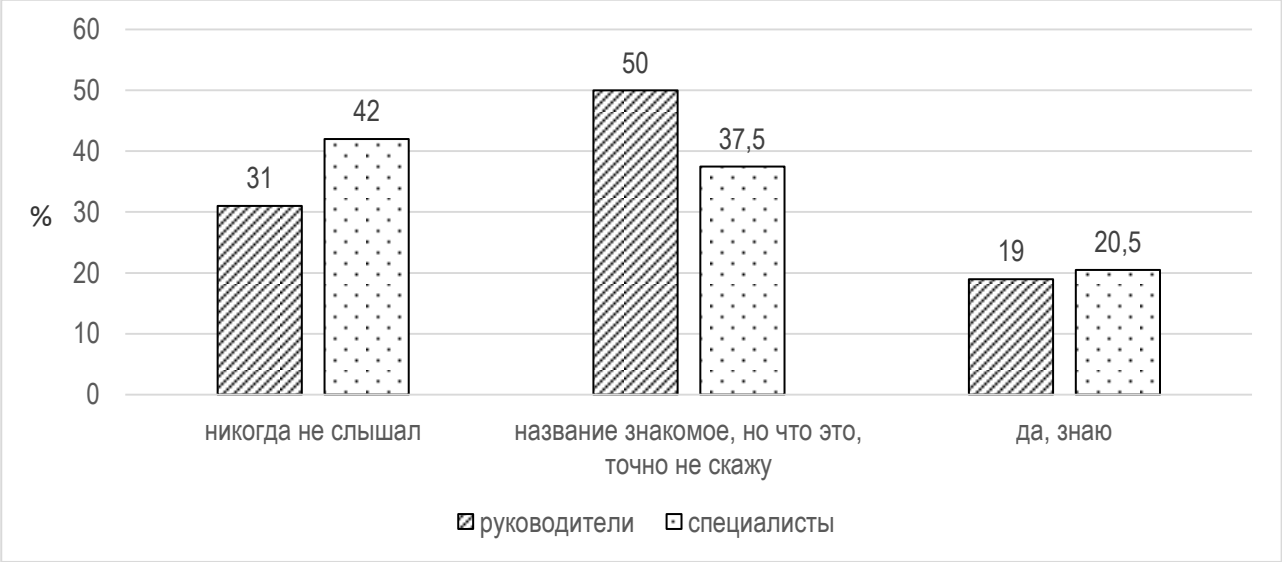


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «Знаете ли Вы, что такое медиация?»

Мы видим, что более 30% участников опроса никогда не слышали о медиации, как процедуре урегулирования конфликтов, и медиативном подходе.

Слушателям было предложено оценить, насколько часто возникают конфликты в коллективе. На рис. 2 представлены результаты.

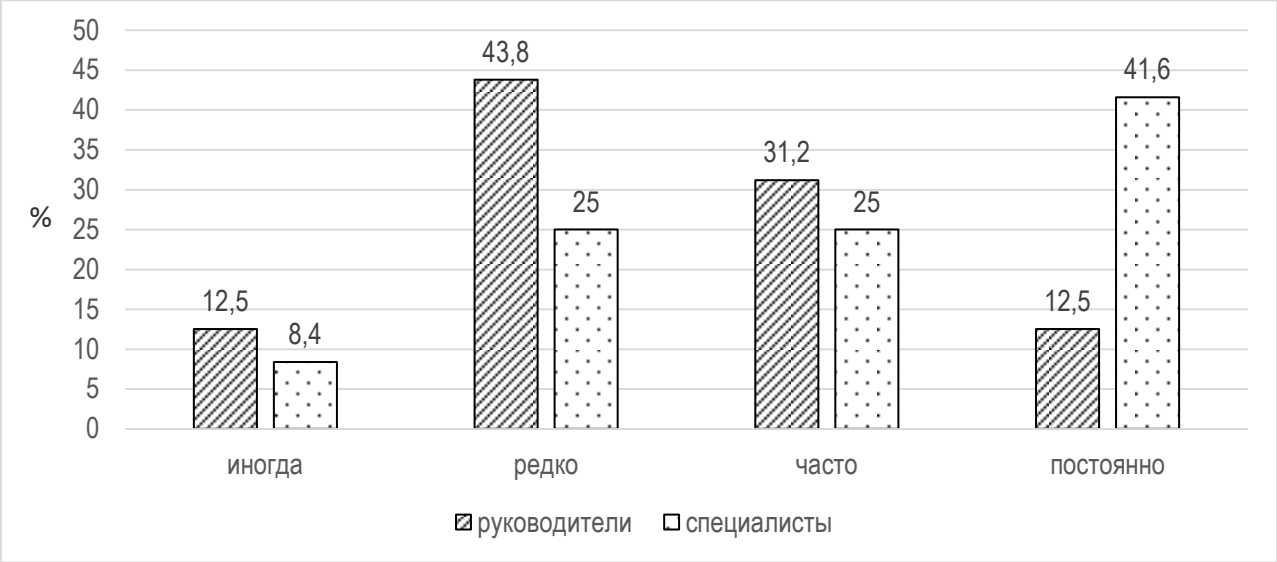


Рис. 2. Оценка частоты возникновения конфликтов в коллективе

Мы видим, что руководители более оптимистично оценивают ситуацию взаимодействия своих подчиненных. Больше всего руководителей (43,8%) считают, что конфликты среди сотрудников возникают редко. В то же время почти такая же доля специалистов (41,6%) отмечают, что конфликты возникают постоянно. Это расхождение может говорить о том, что большинство конфликтов не попадают в сферу внимания руководителя. Однако часто подчиненные не могут их разрешить конструктивно. В результате уровень конфликтности в коллективе возрастает, что приводит к ухудшению социально-психологического климата. Важно помнить, что если окружение оценивается человеком, как враждебное, то у него возникает агрессия, которое в поведении выражается как сопротивление всем и всему, что происходит вокруг.

Нас заинтересовал вопрос «Вмешивается ли руководитель в конфликт между подчиненными с целью его урегулирования?». Результаты представлены на рис. 3.

Результаты, представленные на рис. 3, показывают, что руководители стараются не вмешиваться в конфликты подчиненных. Они делают это только в крайнем случае, когда ситуация критически обостряется. Данный факт вполне объясним. Посредник, помогающий разрешить конфликт, оказывается в агрессивной конфликтной среде, насыщенной негативными эмоциями. Находится в такой ситуации крайне тяжело эмоционально и может разрушительно сказаться на состоянии человека. Не желая испытывать такой стресс, руководитель старается до последнего не вмешиваться в конфликт подчиненных, в надежде, что

они сами найдут выход из сложившийся ситуации. Кроме того, неуверенности добавляет и отсутствие умений проведения переговоров в качестве посредника.

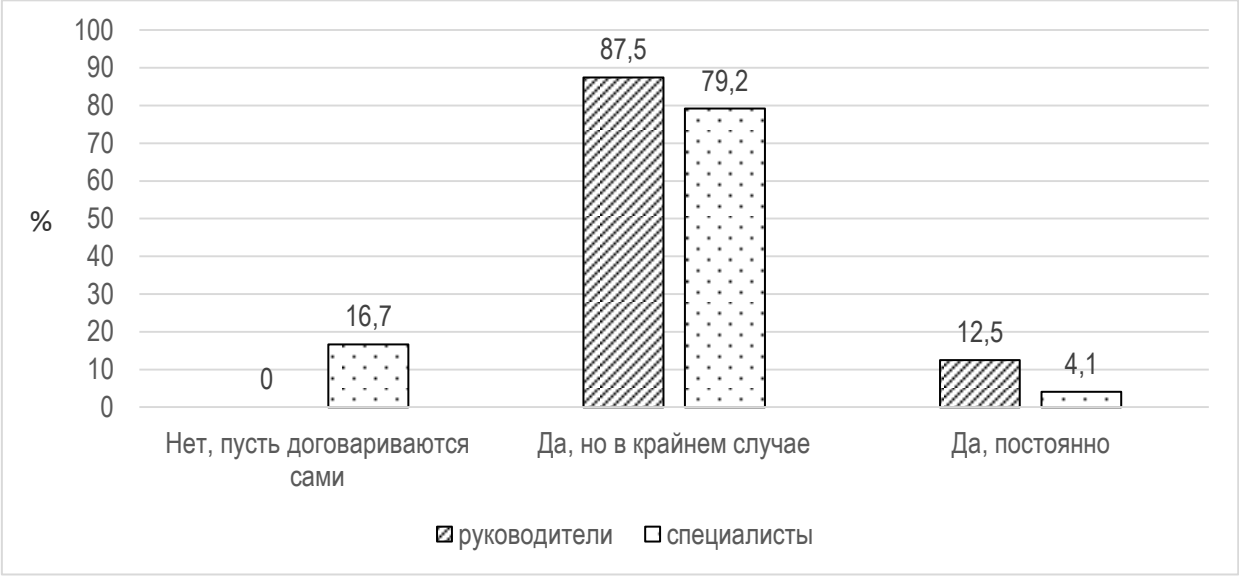


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос «Вмешивается ли руководитель в конфликт между подчиненными с целью его урегулирования?»

На вопрос о том, как руководитель помогает подчиненным в разрешении конфликта, что он делает, чтобы помочь сторонам договориться, 100% участников опроса отметили, что руководитель, выслушав стороны, предлагает им свое решение. Как отмечают слушатели, это может быть «компромиссное», «аргументированное», «правильное» решение. Однако такой подход хорошо работает, если причиной конфликта является управленческое решение, т.е. фактически источником конфликта является руководитель. Например, вопрос о распределении работы между сотрудниками. В других ситуациях мы сталкиваемся с несогласием одной из сторон с решением руководителя, с нежеланием его выполнять, т.к. это чужое решение. Кроме того, сотрудник остается наедине с сильными негативными эмоциями, которые разрушительно влияют на отношения в коллективе и трудовую мотивацию.

На вопрос «Нужны ли руководителю навыки посредничества в урегулировании конфликтов?» 75% руководителей и 78% специалистов ответили, что эти навыки не просто нужны, а необходимы.

Заключение

Развитая медиативная компетенция позволит руководителю эффективно выстраивать отношения между подчиненными внутри коллектива. Согласно имеющимся данным [6] снижение количества конфликтов повысит удовлетворенность сотрудников, их мотивацию к труду. Медиативный подход к разре-

шению конфликтов дает возможность развивать коммуникативные навыки сотрудников, умение «слышать» чужое мнение, помогает установить позитивные эмоциональные контакты между коллегами.

Таким образом, мы можем сделать следующие выводы:

1. В современных условиях руководитель нуждается в специальном обучении для овладения технологиями медиативного подхода, развития медиативной компетенции.

2. Применение медиативного подхода в управлении коллективом позволит решать вопросы своевременного и конструктивного разрешения конфликтов и их профилактики.

Литература

1. Манина И.И. Обучение участников образовательного пространства медиативному подходу, как способу снижения речевой агрессии и формированию медиативной культуры общения в межличностном взаимодействии // Актуальные вопросы экономики и управления, права, психологии и образования: новый взгляд в эпоху перемен: Сб. научных статей. Санкт-Петербург, 2021. С. 61-66.

2. Рыжова Н.И. Актуализация медиационной деятельности специалистов социально-образовательной сферы в условиях цифровизации / Н. И. Рыжова, О.Н. Громова // Человек и образование. 2021.– № 2(67). С. 24-31.

3. Садовникова М.Н. Ресоциализация несовершеннолетних правонарушителей, находящихся в учреждениях закрытого типа: медиативный подход к активизации ресурсов семьи / М.Н. Садовникова, А.С. Анищенко // Сибирский юридический вестник. – 2020. – № 1(88). – С. 81-85.

4. Лукьяновская О.В. О возможности применения процедуры медиации при разрешении конфликтов на государственной гражданской службе / О.В. Лукьяновская // Вестник Саратовской государственной юридической академии. – 2018. – № 1(120). – С. 34-38.

5. Моисеев А.Д. Совершенствование методик и технологий для использования медиативного подхода в публичном управлении / А.Д. Моисеев, Р.Ю. Герасимов // Инновационное развитие: потенциал науки и современного образования: сб.статей IV Международной научно-практической конференции, Пенза, 15 апреля 2019 года. – Пенза, 2019. – С. 58-60.

6. Воронина Н. А. Факторы удовлетворенности трудом сотрудников налоговых органов / Н. А. Воронина // Налоговое администрирование: тенденции, перспективы, приоритеты развития: Материалы научно-практической конфе-

ренции, Нижний Новгород, 29 мая 2019 года. – г. Нижний Новгород, 2019. – С. 52-55.

СУЩНОСТЬ И СТРУКТУРА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Н.Ю. Журавлева, И.Б. Ромашова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского
г. Нижний Новгород, Россия

Представлены результаты теоретического исследования литературы по вопросам определения и раскрытия сущности и структуры человеческого капитала. Показано, что исторически представления о роли и значении человеческого капитала в экономике менялись, однако в настоящее время речь в исследованиях идет, в основном, о знаниях, умениях и навыках людей в условиях нового информационно-технологического уклада.

Ключевые слова: информация, знания, навыки, человеческий капитал, инновации, управление.

THE ESSENCE AND STRUCTURE OF HUMAN CAPITAL

N. Y. Zhuravleva, I. B. Romashova
Lobachevsky National Research Nizhny Novgorod State University , Nizhny Novgorod, Russia

The results of a theoretical study of the literature on the definition and disclosure of the essence and structure of human capital are presented. It is shown that historically the ideas about the role and importance of human capital in the economy have changed, but at present the research is mainly about the knowledge, skills and abilities of people in the conditions of a new information and technological way of life.

Keywords: information, knowledge. skills, human capital, innovation, management.

Известно, что развитием информационной и инновационной экономики существенно изменяются место и роль человека в условиях нового типа хозяйствования. Именно, в человеческих ресурсах скрыты сегодня наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования организаций, инновационных преобразований в новом технологическом укладе. Увеличение интеллектуальной составляющей практически любого производства на современном этапе привели к новому витку развития человеческого общества, создали более благоприятные условия для реализации возможностей человека в экономической сфере и социальных процессах.

Важнейшей особенностью изменений условий жизнедеятельности человека в современном информационно-технологическом мире является развитие и усложнение форм движения информации и знаний. Происходит переход к но-

вым формам занятости, идет процесс формирования новых трудовых ресурсов за счет увеличения количества людей, обрабатывающих и получающий информацию. Исследования показывают, что в настоящее время более 50% экономически активных граждан развитых стран (а в США – более двух третей) заняты умственным трудом [1].

В связи с этим в развитых странах в конце XX века появляется и получает широкое распространение концепция человеческого капитала (англ. human capital). Впервые этот термин применили американские экономисты Т. Шульц и Г. Беккер, представители чикагской школы [2-5]. В дальнейшем понятие и сама теория человеческого капитала получила развитие в трудах С. Фишера, Р. Дорнбуша, Л. Турроу, Б. Вейсброда, Дж. Минцера, У. Боуэна, Дж. Вейзи, Й. Бен-Порэта и других [6-8]. Позднее свой вклад в теорию человеческого капитала внесли такие ученые, как: М. Блауг, С. Боулс, М. Вудхолл. Б.Кикер, Р.Лейнард, Ф. Махлуп, Б. Чизуик [9, 10]. Среди отечественных ученых, работающих в области современной теории человеческого капитала можно назвать С. Дятлова, Т. Мясоедову, В. Щетинина, В. Автономова, Ю. Быченко, А. Подберезкина и других [11-22].

Сущность категории «человеческий капитал» наиболее полно раскрывается через попытки его определения. Некоторые отличающиеся друг от друга подходы к определению «человеческий капитал» отражены в таблице 1.

Таблица 1

Классификация определений понятия «человеческий капитал»

Автор	Содержание определения
Т. Щульц	Сумма знаний, личностных особенностей, которыми располагают отдельно взятый человек или коллектив[2,3]
Г. Беккер	Имеющийся у каждого человека запас знаний, навыков и мотиваций [4,5]
С.Фишер, Р.Дорнбуш	Мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию [6,7]
Л. Туроу	Человеческий капитал людей представляет собой их способность производить предметы и услуги [8-10]
Т.Г. Мясоедова	Стартовый капитал: здоровье, наследственные качества, условия жизни. Приобретенный капитал: запас знаний, навыков и других личностных способностей, которыми располагает человек или коллектив, способный приносить доход в той или иной форме [11]
В.С. Автоно-	Совокупность природных способностей, здоровья, приобретенных зна-

мов	ний, профессиональных навыков, мотиваций к труду и постоянному развитию, нравственных ценностей и культуры, знание и соблюдение норм, правил, законов человеческого общения [12]
С. А. Дятлов	Форма выражения производительных сил человека на постиндустриальной стадии развития общества с социально ориентированной экономикой рыночного типа [13]
О.П. Королев	Знания, навыки и способности, принадлежащие индивиду; коллективные суждения и выводы, мотивируемые руководством предприятия и приносящие доход как индивиду, так и коллективу[14]

Суть же самого понятия «капитал» раскрывается в том, что это – самовозрастающая стоимость, фундаментальная основа любого бизнеса. Капитал используется долго, представляет собой стратегическую ценность, требует инвестиций на свое формирование и развитие, приносит доходы в денежной и неденежной форме [15].

В связи с эти возникает вопрос о том, какой глубинный смысл отражает концепция человеческого капитала в настоящее время.

Современная концепция отражает, прежде всего, тот факт, что человек стал фундаментальной ценностью для организации, важнее, чем даже основной капитал (оборудование, здания, сооружения), и, тем более – оборотный капитал (запасы, товары, деньги и т.п.). Именно человеческие знания, умения, навыки (ЗУН), а также их активное применение на практике «оживляют» все активы компании, заставляя их работать и приносить денежные доходы и прибыль[16].

Даже в области информационных технологий, в сфере цифровизации и роботизации, в качестве основного ресурса выступают именно человеческие активы. Как свидетельствуют статистические данные, успех любого IT-проекта почти на 90% зависит от людей [17].

Отсюда следует, что человека для современной информационно-интеллектуальной экономики нужно соответствующим образом готовить, образовывать и мотивировать. Это требует значительных инвестиций, не сопоставимых с уровнем прошлых столетий [18]. Причем инвестиции начинаются на уровне семьи, самого человека, а продолжаются на уровне государства и конкретных предприятий, причем в течение всей жизни, так как внешняя среда и ее требования постоянно и динамично изменяются.

Само приобретение ЗУН можно рассматривать по аналогии с пополнением счета 04 «нематериальные активы», причем не только для организации, но и для самого человека, так как происходит его капитализация, прирост стоимости на рынке труда. Это дает новый смысл системе образования, увеличивая требования к ней с позиций современного прагматизма, деловой ориентации и

практичности. Образовываясь, человек должен заботиться о повышении свой конкурентоспособности, инновационности, креативности, потому что любой рутинный повторяющийся труд рано или поздно будет заменен роботами.

Ключевой особенностью актива «человеческий капитал» является его неотделимость от самого носителя. Человеческий капитал не является собственностью организации, поэтому для его эффективного использования необходимо стимулировать его обладателя к интенсификации деятельности с целью обеспечения роста производительности и качества труда [18].

На основании изученных источников [19-22] структуру человеческого капитала можно представить схемой (Рис. 1.).

Главная отличительная особенность человеческого капитала состоит в его личностной специфике. В отличие от машин и сырья люди наделены интеллектом и их участие в том или ином инновационном процессе носит осмысленный характер. В условиях ускорения технологических нововведений, обострения конкуренции, глобализации экономики именно знания, квалификация, творческие и предпринимательские способности работников рассматриваются как основной ресурс развития экономики и инновационного развития организаций.

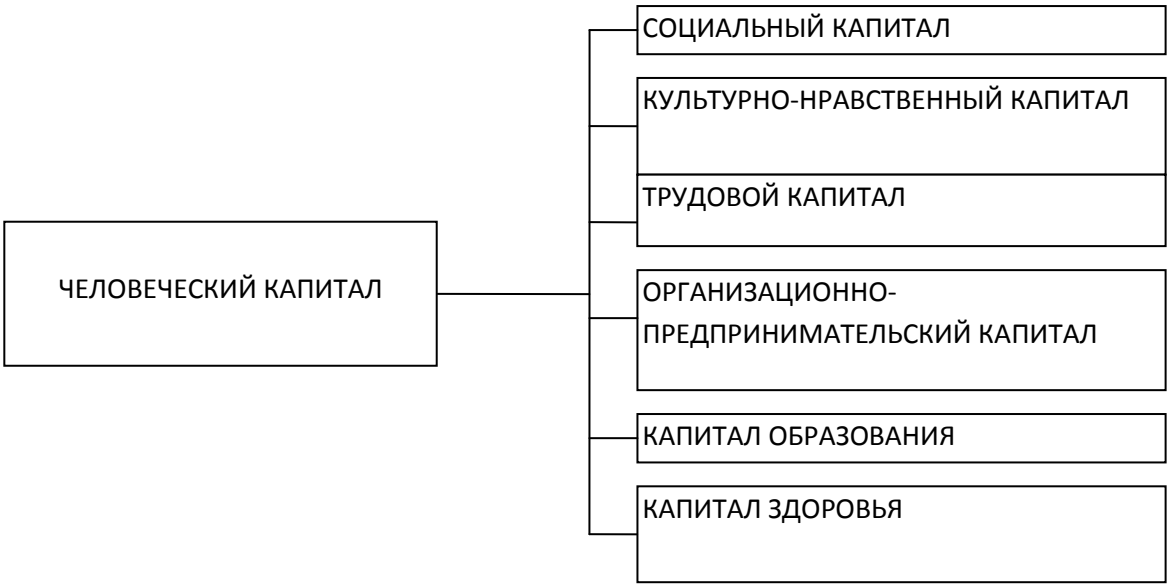


Рис. 1. Структура человеческого капитала

Каждая из выделенных подструктур может быть представлена более подробно. Так, капитал образования распадается на:

1. Общие навыки – базовая подготовка, способности к поиску информации, а также к ее использованию и обработке в ходе решения проблем. Мен-

тальный потенциал, владение техниками анализа и прогнозирования, методами принятия решений.

2. Специальные навыки – те навыки, которые связаны с определенными технологическими или производственными операциями и умениями. Они могут использоваться только на конкретном предприятии, либо на аналогичных предприятиях (в силу своей специфичности).

3. Технические навыки, связанные с развитием существующих или созданию новых технологий. Наиболее ценная составляющая человеческого капитала в условиях России. Оптимальным вариантом является ситуация, когда руководители предприятий обладают такой составляющей человеческого капитала, либо умеют использовать ее у подчиненных.

Знание сущности и структуры человеческого капитала является необходимым условием построения эффективной системы управления человеческим капиталом как на уровне организации, так и на уровне государства в целом, а также в масштабе отдельной личности. Управление естественным образом включает в себя организацию процессов формирования, оценки и развития человеческого капитала, его продуктивного использования во благо каждого человека и общества в целом. Таким образом, исследования по проблемам человеческого капитала являются чрезвычайно актуальными и должны быть продолжены всеми заинтересованными сторонами.

Литература

1. Грузков И. В.Воспроизводство человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики России. Теория, методология, управление: моногр – М.: Экономика, 2018. – 129 с.

2. Schultz, T. Investment in Human Capital [text] / T. Shultz // The American Economic Review. – 1961. – №1.

3. Schultz, T. Investing in People: The economic of Population Quality [text] / T. Schultz. – Berkeley, Calif: University of California. – 1981.

4. Becker, G.S. HR as a Source of Shareholder Value: Research and Recommendation [text]/ G.S. Becker, M.A. Haselid, P.S. Pickus, M.F. Spratt // Human Resource Management. – Spring 1997. – Vol. 36. – №1. – P. 39-47.

5. Becker, G.S. HR as a Source of Shareholder Value: Research and Recommendation [text] / G.S. Becker, M.A. Haselid, P.S. Pickus, M.F. Spratt // Human Resource Management. – Spring 1997. – Vol. 36. – №1. – P. 39-47.

6. Fey, C.F. The Effect of Human Resource Menegment Practices on MNC Subsidiary Performance in Russia [text] / C.F. Fey, I. Bjorkman // Stockholm School of Economics in St. Petersburg Working Paper. – 2002. – № 99-105. P.1-29.

7. Lucas, R. On the Mechanism of Economic Development [text] / R. Lucas // Journal of Monetary Economic. – 1988. – Vol. 22. – p. 18.

8. Thurow, L. Creating Wealth. The New Rules for Individuals, Companies and Countries in a Knowledge-Based Economy [text] / L. Thurow. – N.Y.: HarperCollins. – 1999. – 301 p.

9. Mankiw, G. Configuration to the Empirics of Economic Growth [text] / G. Mankiw, D. Romer, D.F. Weil // Quarterly Journal of Economics. – 1992. – № 107 (2). – P. 407-437.

10. Thurow, L. Creating Wealth. The New Rules for Individuals, Companies and Countries in a Knowledge-Based Economy [text] / L. Thurow. – N.Y.: HarperCollins. – 1999. – 301 p.

11. Мясоедова Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. 2005, N 3. С. 29 – 37.

12. Ромашова И.Б. Трансформация человеческого капитала в период перехода к цифровой экономике// Социальные процессы в современной России/ Под общ. Ред. Проф. З.Х. Сралиевой: в 2 т., Т.2. Н. Новгород, Изд-во НИСОЦ, 2020.- с. 40-44.

13. Бездудная А.Н. Методы формирования человеческого капитала – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2018. 100 с.

14. Подберезкин А.И. Национальный человеческий капитал. В 5-ти томах. Том 1. Роль идеологии в модернизации России / А.И. Подберезкин. – М.: МГИМО-Университет, 2018. – 632 с.

15.Соболева, И.В. Парадоксы измерения человеческого капитала / И.В. Соболева. – М., Институт экономики, РАН, 2009

16. Щетинин В. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие / В. Щетинин // Мировая экономика и международные отношения. – 2003. – №8. – С. 55-61.

17. Психология человеческого капитала /Под ред. А.И. Юрьева. – СПб.: «Logos», 2006.

18. Ромашова И.Б. Совершенствование высокоэффективного труда сотрудников// Экономика. Менеджмент. Человек.ISSN: 2587-8409, №17, 2019.

19. Гарнова Я.В., Ромашова И.Б. Геймификация как способ развития инновационной культуры персонала// Управление персоналом. №5 (44), 2019. с. 47-50.

20. Быченко Ю. Инновационный механизм устойчивого развития человеческого капитала – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2017. 532 с.

20. Журавлева Н.Ю., Ромашова И.Б. Стратегии развития финансов малого бизнеса в современных экономических условиях // Интернаука, №30 (64), 2018. с. 35-36.

21. Голованова Е.Н. Инвестиции в человеческий капитал предприятия / Е.Н. Голованова, С.А. Лочан, Д.В. Хавин. – М.: ИНФРА-М, 2017. 959 с.

22.Гарафиев И. Инновационный человеческий капитал и когнитивный труд работника – М.: Бибком, 2015. 146 с.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЧЕЛОВЕКА С ИСКУССТВЕННЫМ ИНТЕЛЛЕКТОМ ПРИ ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ В ЦИФРОВОЙ ЛОГИСТИКЕ

С.А. Кирюшин

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

Проанализирована роль социально-психологического взаимодействия человека с искусственным интеллектом в цифровой логистике при разработке и принятии решений. В статье использованы следующие методы исследования: интерпретационные структурные методы классификации и типологизации, контент-анализ, графическое информационное моделирование. Показано, что повышение производительности и эффективности сотрудников логистических компаний основывается на доверительном взаимодействии людей с искусственным интеллектом, что является базисом цифровизации в цифровой логистике.

Ключевые слова: доверие, социально-психологическое взаимодействие, цифровизация, цифровая логистика, искусственный интеллект

HUMAN INTERACTION WITH ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN DIGITAL LOGISTICS DECISION-MAKING

S.A. Kiryushin

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

The author of the article analyzed the role of social and psychological interaction of a person with artificial intelligence in the development and decision-making of digital logistics. The paper used research methods such as interpretive structural methods of classification and typologization, content analysis, graphical information modeling. The author of the article shows that increasing the productivity and efficiency of employees of logistics companies is based on the trusting interaction of people with artificial intelligence, which is the basis of digitalization in digital logistics.

Keywords: trust, social and psychological interaction, digitalization, digital logistics, artificial intelligence

Актуальность исследования

Цифровые инструменты логистики включают в себя множество концепций и технологий, реализующих как автоматизацию логистических процессов, так и преобразующих промышленность, в них традиционно включают интернет вещей, киберфизические системы, 3D-печать, цифровые двойники, искусственный интеллект и другие. При этом концепции автономного искусственного интеллекта выступают основными факторами применения данного инструментария и связанных с ним технологий. С одной стороны, взаимодействия и взаимоотношения человека с искусственным интеллектом в пространстве интернета вещей и в глобальных цепях поставок рассматриваются, как выстраиваемые на антагонистических принципах. С другой стороны, данные взаимодействия и взаимоотношения человека с искусственным интеллектом имеют ключевое влияние на качество и эффективность принятия решений в управлении логистикой и цепями поставок [1, с. 27-64].

Ключевым вопросом, связанным с этими изменениями, является текущая и будущая форма человеческого и машинного взаимодействия в выполнении работ, базирующаяся на автоматизации посредством искусственного интеллекта [1, с. 156-165]. Данное взаимодействие сопровождается активным использованием технологии блокчейн в логистике и цепях поставок [2, с. 21-79]. Автономность робототехники и оборудования с искусственным интеллектом позволит принимать самостоятельные решения без вмешательства человека, что способно отвести человеческой рабочей силе поверхностную роль в исполнении своих рабочих обязанностей.

Результаты исследования и их обсуждение. До распространения COVID-19 стейкхолдеры крупных логистических компаний были удовлетворены положительными финансовыми результатами, но с появлением COVID-19 возникла насущная необходимость автоматизации и перехода от ручного труда к целевому инвестированию в автоматизацию, что обусловлено, прежде всего, стремлением предприятий повысить производительность и снизить затраты.

Следует классифицировать основные группы целевых проектов цифровизации логистических компаний:

1. Проекты инвестирования в основной капитал.

2. Проекты инвестирования в финансовые (биржевые) инструменты.

3. Проекты инвестирования в искусственный интеллект и цифровые инструменты.

4. Проекты инвестирования в человеческий капитал.

Все функциональные области логистических компаний подлежат анализу и оценке взаимодействия сотрудников с искусственным интеллектом вследствие автоматизации процессов. В этой ситуации, с одной стороны, логистические компании имеют возможность воспользоваться преимуществами повышения своей эффективности за счет внедрения цифровых технологий, что предполагает принятие решений по переосмыслению и перепроектированию логистического бизнеса для того, чтобы осуществить реализацию взаимодействия искусственного интеллекта с их сотрудниками. С другой стороны, возникает альтернатива упрощенной автоматизации задач устаревших процессов. Необходим учет затрат потенциальных преимуществ использования цифровых технологий, в том числе не только по стоимости их внедрения, но и затрат, обусловленных интеграцией с рабочей силой и уже используемыми технологиями в деятельности логистических компаний.

Автоматизация с применением искусственного интеллекта и цифровых инструментов выглядит все более привлекательной, т.к. затраты на рабочую силу растут наряду с ростом дефицита квалифицированных сотрудников. Кроме нехватки талантливых сотрудников, существует также риск поспешного инвестирования в новые цифровые технологии, которые помогут одним работникам выполнять свою работу наиболее эффективно, а другим ухудшат выполнение рабочих заданий, создадут психологические барьеры и препятствия, вызовут страхи и нежелание работать. В таблице 1 проиллюстрированы уровни сопротивления сотрудников в зависимости от уровня принятия решений искусственным интеллектом при взаимодействии человека с ним.

В связи с тем, что сотрудники в большинстве случаев не способны понять большие данные и алгоритмы, которые направляли искусственный интеллект к принятию решений, требуется формирование доверительных отношений между сотрудниками и искусственным интеллектом. При выполнении работ люди могут сомневаться и пересматривать ситуации по которым были предложены решения искусственным интеллектом, при этом они способны одобрять или не одобрять принятые им решения. Ключевой является область доверия в отношении искусственного интеллекта, где люди могут с ним сотрудничать. По существу, это деловая форма сотрудничества между работ-

никами и системами искусственного интеллекта в логистике для реализации успешного партнерства.

На рисунке 1 проиллюстрирована модель динамики человеческого восприятия решений искусственного интеллекта. Кривая 1 показывает укрепление и рост доверия сотрудников к принимаемым решениям искусственного интеллекта. Кривая 2 отражает всплеск доверия в отдельной области применения искусственного интеллекта. Кривая 3 демонстрирует угасание доверительных отношений между людьми и искусственным интеллектом.

Таблица 1

Уровни взаимодействия человека с искусственным интеллектом

Функциональные области применения искусственного интеллекта в цифровой логистике	Функциональное значение сетей искусственного интеллекта	Уровень сопротивления сотрудников	Уровень принятий решений
компетентностные инструменты искусственного интеллекта	сети искусственного интеллекта приобретают и увеличивают компетенции в определенных областях цифровой логистики	низкий	любое окончательное решение принимается человеком
системы искусственного интеллекта	сети искусственного интеллекта предоставляют решения в цифровой логистике	средний	окончательные решения искусственного интеллекта требуют периода адаптации в компании вследствие контролируемой деятельности, либо из-за необходимости замены ручного труда сотрудников системами автоматизации
автономный искусственный интеллект	сети искусственного интеллекта несут ответственность за принимаемые решения в цифровой логистике	максимальный	люди могут чувствовать, что исключены из процессов разработки решений или являются исключенными из принятия решений, может отсутствовать прозрачность и ясность того, как искусственный ин-

			теллект принимает решения

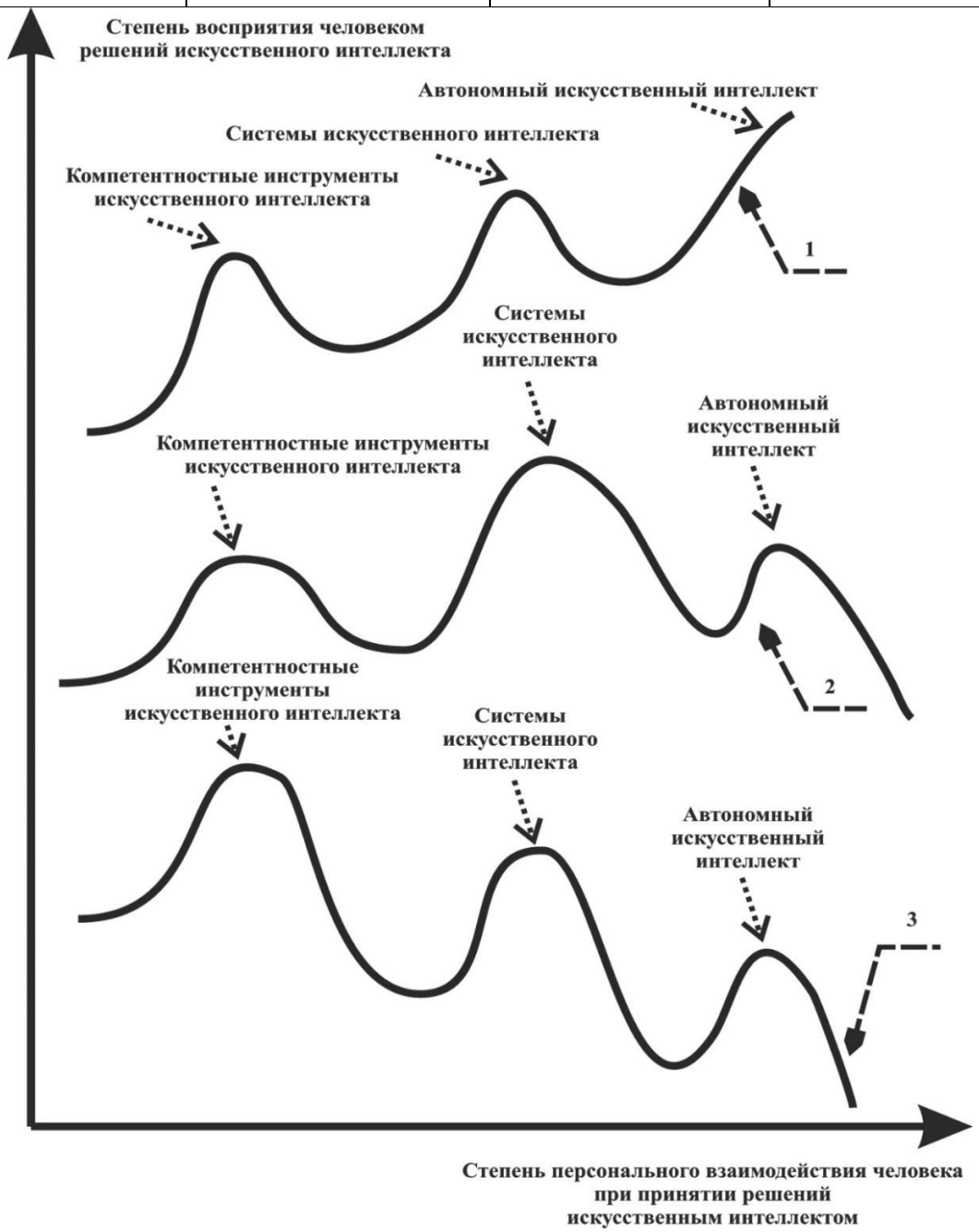


Рис. 1. Модель динамики человеческого восприятия искусственного интеллекта

Заключение

Современным логистическим предприятиям требуется координировать свои организационные компетенции и выравнивать процессы. Социально-психологическая адаптация новых технологий традиционно требовалась даже в тех ситуациях, когда в компаниях работал квалифицированный, талантливый персонал и существовала развитая логистическая инфраструктура. Исследования по цифровой трансформации в логистике часто фокусируются только на

определенных цифровых решениях по внедрению цифровых инструментов, технологий или на отдельных звеньях логистических систем. Тем не менее, если сотрудники в организации не охвачены принципами, процедурами и политикой взаимодействия с искусственным интеллектом, возникает разрыв в достижении поставленных целей и реализации логистической стратегии. Для исключения такого разрыва, потребуется создание ценности для клиентов в условиях перепроектированной бизнес-модели, функционирующей на принятии оптимальных, согласованных цифровых решений, реализации эффективных проектов и изменений, сориентированных на знания людей, их навыки и одинаковое отношение к искусственному интеллекту. Это становится возможным в условиях инвестиций в партнерство человека с искусственным интеллектом.

Литература

1. Paksoy, T., Koçhan, Ç., Ali, S. (Eds.). Logistics 4.0: Digital Transformation of Supply Chain Management. CRC Press, 2021. – p. 368.

2. Subramanian, N., Chaudhuri, A., Kayıkcı, Y. Blockchain and Supply Chain Logistics: Evolutionary Case Studies. Palgrave Pivot, 2020. – p. 108.

3. Sullivan, M., Kern, J. (Eds.). The Digital Transformation of Logistics. Demystifying Impacts of the Fourth Industrial Revolution (IEEE Press Series on Technology Management, Innovation, and Leadership). Wiley-IEEE Press, 2021. – p. 480.

4. Wurst, C., Graf, L. (Eds.). Disrupting Logistics: Startups, Technologies, and Investors Building (Future Supply Chains). Springer, 2021. – p. 298.

РОЛЬ ФАКТОРОВ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ И УСИЛИЙ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ НЕРАВЕНСТВЕ ЛЮДЕЙ

М.Ю. Малкина

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

Исследуются теоретико-методологические основы и дискуссионные моменты концепции неравенства возможностей и неравенства усилий. Представлен обзор эмпирических исследований, оценивающих вклад факторов обстоятельств и усилий в неравенство уровня здоровья и доходов в странах с разным уровнем развития экономики и демократических институтов. Делается вывод о перспективности исследуемой концепции для качественного понимания неравенства.

Ключевые слова: доходы, благосостояние, неравенство, обстоятельства, неравенство возможностей, неравенство усилий, декомпозиция.

THE ROLE OF CIRCUMSTANCES AND EFFORTS IN PEOPLE'S ECONOMIC INEQUALITY

M.Yu. Malkina
National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

The theoretical and methodological foundations and discussion points of the concept of inequality of opportunity and inequality of effort are investigated. The paper presents an overview of empirical studies that assess the contribution of factors of circumstance and effort to inequality in health and income levels in countries with different levels of economic development and democratic institutions. It is concluded that the concept under study is promising for a qualitative understanding of inequality.

Keywords: income, welfare, inequality, circumstances, inequality of opportunity, inequality of effort, decomposition.

Проблема неравенства доходов и благосостояния людей стала одной из ключевых тем современных социально-экономических исследований. Ее актуальность и значимость подтверждается по крайней мере тремя обстоятельствами. Во-первых, публикацией в 2013 году и последующим широким обсуждением книги Томаса Пикетти «Капитал в XXI веке», где было предложено оригинальное объяснение роста неравенства в современном мире. Во-вторых, присуждением англо-американскому экономисту Ангусу Дитону в 2015 году Нобелевской премии по экономике «за анализ потребления, бедности и благосостояния». В-третьих, получением той же высокой награды в 2019 году американскими экономистами А. Банерджи, Э. Дюфло и М. Кремеру «за экспериментальный подход к борьбе с глобальной бедностью».

Развитие исследований в данной области привело ученых к пониманию недостаточности чисто количественных подходов к оценке неравенства и необходимости развития качественных подходов к его анализу. В частности, ряд отечественных исследователей предложил выделять внутри неравенства различные составляющие: справедливое и несправедливое, нормальное и избыточное неравенство и пр. [1; 2]. В одной из своих работ Р.И. Капелюшников [3, с. 117] сделал акцент на важности разграничения нормативного и позитивного подходов к исследованию неравенства. Это, по мнению автора, избавило бы от многих заблуждений, касающихся интерпретаций современного состояния проблемы.

В то же время ряд зарубежных исследователей (Р. Дворкин [4], Р. Арнесон [5], Г. Коэн [6], Дж. Рёмер [7], М. Флёрбэй [8] и др.) стал развивать другой подход к качественному анализу неравенства. Они выделили внутри него неравен-

ство, обусловленное влиянием обстоятельств («неравенство возможностей»), и неравенство, связанное с разными стараниями людей («неравенство усилий»). К факторам обстоятельств исследователи относили либо неизменные характеристики, данные человеку от рождения, такие как пол, раса, возраст, либо связанные с условиями его проживания в детстве (материальное положение семьи, образование и социальный статус родителей, место проживания – страна, регион, город, село, мегаполис и пр.). Чем выше гендерная, этническая или возрастная дискриминация в обществе, а также зависимость социального лифта от экономического положения человека или наличия у него полезных связей, тем выше неравенство возможностей.

Наибольший вклад в популяризацию новой концепции внес американский экономист и политолог Джон Рёмер, представивший ее целостное видение в «Бостонском обзоре» [7]. Рёмер проводил различия между обстоятельствами, которые находятся вне контроля человека и связаны с прошлым, и автономными решениями, которые зависят от человеческих действий в настоящем. Рёмер считал справедливым компенсацию потерь, связанных с обстоятельствами, или так называемой «грубой удачей» (brute luck).

Разделение двух типов неравенства породило у исследователей вопрос о правомерности отнесения тех или иных факторов к разряду обстоятельств или усилий. Например, уровень интеллекта (обычного – IQ или так называемого эмоционального – EQ) может оказывать самостоятельное влияние на заработок человека. Однако его можно рассматривать и как наследуемый, и как приобретенный фактор, то есть относить либо к обстоятельствам, либо к усилиям. При этом возникают также проблемы с измерением данного фактора.

Проблема четкого разграничения влияния обстоятельств и усилий нашла отражение в дискуссии Дж. Рёмера и Б. Барри. Дж. Рёмер [7] приводил пример с азиатскими студентами, чьи более высокие отметки (по сравнению с другими студентами) объясняются повышенными усилиями. Однако особое усердие азиатских студентов в учебном процессе во многом является результатом влияния специфического культурного фактора – повышенного родительского контроля в азиатских странах. Дж. Рёмер, дискуссируя с Б. Барри, утверждал, что данные факторы должны относиться к обстоятельствам и, следовательно, не должны вознаграждаться. В то же время Барри [9] указывал, что наличие внешнего давления не делает эти усилия меньшими или менее заслуживающими восхищения и положительной оценки.

Другие авторы обратили внимание на взаимосвязь обстоятельств и усилий [10]. С одной стороны, неблагоприятные стартовые условия человека могут не

только ограничивать его возможности, но и подавлять стремление преодолевать обстоятельства. Иными словами, обстоятельства влияют на усилия. С другой стороны, усилия могут изменить некоторые обстоятельства (например, люди могут сменить место жительства, стремиться оторваться от родительских корней). В конечном счете исследователи пришли к выводу, что установление взаимосвязей между обстоятельствами и усилиями требует построения сложных структурных моделей. В частности, в работе [11] сначала выводится регрессионная зависимость обстоятельств от усилий, которая позволяет установить степень их связи. Потом из этой регрессии берутся остатки, которые далее используются в качестве чистых обстоятельств в модели с тремя группами факторов. Такой подход также позволяет устранить проблему эндогенности в эконометрических моделях.

Ученые изучали влияние обстоятельств и усилий на поведение людей в разных сферах: при получении образования, в трудовой деятельности, в сфере поддержания здоровья.

Например, в работе [11], посвященной самооценке здоровья жителей Франции в 2006 году, предложена методология разделения типов неравенства на основе построения эконометрических моделей и естественного разложении дисперсии. Авторы пришли к выводу, что факторы обстоятельств (состояние здоровья родителей, их образ жизни, образование и социально-экономический статус, а также финансовое положение семьи) определяют 46% неравенства в уровне здоровья детей. Факторы усилий (инвестиции в капитал здоровья, образ жизни детей) объясняют лишь 8% неравенства. Все остальное приходится на влияние биологических факторов (возраста и пола респондентов).

В другом исследовании неравенства здоровья населения, проведенном на материале жителей Люксембурга [12], к разряду обстоятельств авторы отнесли уровень образования каждого из родителей, финансовое положение семьи в детском возрасте, место рождения человека и его родителей, а также год иммиграции. К факторам усилий авторы причислили: уровень образования человека, отношение к курению и регулярность занятия физическими упражнениями. В качестве демографических факторов выделялись пол и возраст. Для оценки вклада обстоятельств, усилий и демографических факторов автором использовался метод построения регрессий, а влияние факторов на неравенство оценивалось с помощью разложения Шепли для отношения правдоподобия упорядоченной логит-регрессии. В результате исследования авторы пришли к выводу, что различия в обстоятельствах, усилиях и образе жизни объясняют каждый одну четвертую часть отношения правдоподобия.

Влияние факторов обстоятельств и усилий на доходное неравенство обычно исследуется с привлечением данных национальных опросов или Life in Transition Survey Европейского банка реконструкции и развития. Если основываться на идее связи двух типов неравенства с качеством институтов, то в развивающихся странах доля в неравенстве факторов обстоятельств должна быть существенно выше, чем в странах с развитыми демократиями. Однако не во всех исследованиях получен однозначный результат.

Например, в работе [13], основанной на данных LiTS по бывшим социалистическим странам, автор приходит к выводу, что в странах с высоким качеством управления несправедливое неравенство, обусловленное обстоятельствами, может быть выше, но люди относятся к нему более толерантно. В другой работе [14] анализ на основе данных ЕБРР показал, что в странах с развитыми демократиями, таких как Германия, вопреки ожиданиям, может наблюдаться высокий уровень неравенства возможностей.

В ряде работ исследовался вклад обстоятельств и усилий в доходное неравенство на примере конкретных стран с выделением наиболее значимых факторов. Например, в статье [15], на основе построения уравнения Минцера и применения метода декомпозиции неравенства Оксаки-Блайндера, авторы пришли к выводу о существенном влиянии на дифференциацию заработков в индийских провинциях таких факторов обстоятельств, как раса и религия. В работе, посвященной изучению влияния неравенства возможностей и усилий на заработки отдельных граждан и доходы домохозяйств в Пакистане [16], авторы использовали как параметрические, так и непараметрические методы декомпозиции неравенства. Они пришли к выводу, что наибольший вклад в неравенство доходов внесли такие факторы обстоятельств, как пол и регион проживания граждан.

В другом исследовании, посвященном неравенству доходов американских граждан [17], изучалось влияние уже шести факторов обстоятельств: пола, этнической принадлежности, экономического положения родителей, уровня здоровья, интеллекта (измеряемого IQ), а также уровня безработицы в месте проживания в детстве. Для измерения и декомпозиции неравенства использовался коэффициент Джини. В результате автор пришел к выводу, что лишь 15-16,6% дифференциации доходов в США объясняется факторами обстоятельств, однако их вклад в неравенство вырос в период финансового кризиса 2008-2009 годов.

Таким образом, концепция неравенства возможностей и неравенства усилий представляет совокупность достаточно новых, динамично развивающихся, со-

вершенствующихся в методологическом плане положений и подходов. Она имеет большие перспективы для развития качественного понимания экономического неравенства и его происхождения.

Литература

1. Шевяков А.Ю., Кирута А.Я. Неравенство, экономический рост и демография: неисследованные взаимосвязи: Монография; Учреждение Российской акад. наук Ин-т соц.-эконом. проблем народонаселения РАН. М.: М-Студио, 2009. 192 с.

2. Malkina M.Yu. Relationship between normal and excessive personal income differentiation and regional economic performance indicators // Regional Research of Russia. 2017. Vol. 7. №. 2, З. 153–16.

3. Капелюшников Р.И. Неравенство: как не примитивизировать проблему // Вопросы экономики. 2017. № 4. С. 117-139.

4. Dworkin R. What is equality? Part one: Equality of welfare // Philosophy & Public Affairs. 1981. Vol. 10. P. 185–246.

5. Arneson R. Equality and equal opportunity for welfare // Philosophical Studies. 1989. Vol. 56. № 1. З. 77–93.

6. Cohen G. On the currency of egalitarian justice // Ethics. 1989. Vol. 99. P. 906–944.

7. Roemer J. Equality of Opportunity. Harvard University Press; Cambridge, 1998.

8. Fleurbaey M. Three solutions for the compensation problem // Journal of Economic Theory. 1995. Vol. 65. P. 505–521.

9. Barry B. Why Social Justice Matters. Cambridge: Polity Press, 2005.

10. Fleurbaey M., Schokkaert E. Unfair inequalities in health and health care // Journal of Health Economics. 2009. Vol. 28. №1. P. 73-90.

11. Jusot F., Tubeuf S., Trannoy A. Effort or Circumstances: Does the Correlation Matter for Inequality of Opportunity in Health? // IRDES Working Paper No.3, 2010.

12. Deutsch J., Alperin M.N.P., Silber J. Using the Shapley Decomposition to Disentangle the Impact of Circumstances and Efforts on Health Inequality // Social Indicators Research. 2018. Vol. 138. P. 523–543.

13. Brock J. M. Unfair inequality, governance and individual beliefs // Journal of Comparative Economics. 2020. Vol. 48. Issue 3.

14. Reutzel F. Inequality of Opportunity and Support for Democracy: Evidence from Transition Countries // EBRD Working Paper 248, 2020.

15. Sharma C., Paramati S.R. Measuring Inequality of Opportunity for the Backward Communities: Regional Evidence from the Indian Labour Market // Social Indicators Research. 2018. Vol. 138. P. 479–503.

16. Shaheen S., Awan M.S.R., Cheema A.R. Measuring inequality of opportunity in Pakistan: parametric and non-parametric analysis // Pakistan Economic and Social Review. 2016. Vol. 54. No. 2. P. 165-190.

17. Abatemarco A. A Gini approach to inequality of opportunity: evidence from the PSID // Empirical Economics. 2015. Vol. 49(4). P. 1497–1519.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ НАЛОГОВОЙ СЛУЖБЫ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ВЗАИМОДЕЙСТВУЮЩИХ С НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКАМИ

Е.Ю. Орлова, А.Ш. Широкова

Приволжский институт повышения квалификации ФНС России, г. Нижний Новгород, Россия

Аннотация. В статье представлены результаты исследования структуры мотивации сотрудников налоговой службы, непосредственно взаимодействующих с налогоплательщиками. Выявлена иерархия мотивов профессиональной деятельности. Проанализированы мотивационные комплексы у сотрудников отдела по работе с налогоплательщиками ФНС России. Показана необходимость развития внутренней мотивации у госслужащих.

Ключевые слова: мотивация профессиональной деятельности, мотивы труда, внутренняя и внешняя мотивация, мотивационный комплекс личности.

SOME ISSUES OF PROFESSIONAL MOTIVATION OF TAX SERVICE EMPLOYEES DIRECTLY INTERACTING WITH TAXPAYERS

E.Yu. Orlova, A. Sh. Shirokova

Privolzhsky Institute for Advanced Studies of the Federal Tax Service of Russia, Nizhny Novgorod, Russia

Annotation. The article presents the results of a study of the structure of motivation of tax service employees who directly interact with taxpayers. The hierarchy of motives of professional activity is revealed. The motivational complexes of the employees of the taxpayer relations department of the Federal Tax Service of Russia have been analyzed. The necessity of development of internal motivation among civil servants is shown.

Keywords: motivation of professional activity, motives of labor, internal and external motivation, motivational complex of the personality.

Одной из приоритетных задач, стоящих перед современным российским государством является обеспечение правопорядка в сфере налоговых отношений, возникающими между налоговыми органами и налогоплательщиками на основании действующего в стране налогового законодательства.

Система фискальных органов Российской Федерации представляет собой единую централизованную систему, обладающую сложной системой полномочий в сфере налогообложения.

Основное взаимодействие с налогоплательщиками осуществляют территориальные налоговые органы. Как правило, в их структуре выделяются отделы, ответственные за те или иные направления работы.

Отдел работы с налогоплательщиками является связующим звеном между налогоплательщиками и налоговым органом. Его основная функция – оказание помощи физическим и юридическим лицам.

Налоговые инспектора, работающие в данном структурном подразделении, непосредственно контактируют с плательщиками налогов и сборов. Они принимают от них налоговые декларации (расчеты), бухгалтерскую отчетность, различные документы, формы заявлений, а также выдают справки и иные документы по вопросам, относящимся к деятельности службы.

Прием документов происходит как на бумажных носителях, так и в электронной форме. На стадии приема сотрудники отдела проводят визуальный контроль документов, фиксацию их соответствия установленным требованиям, регистрацию и оперативную передачу в другие подразделения налогового органа для прохождения следующих этапов налогового контроля [1].

Взаимодействие со средствами массовой информации и проведение информационно-разъяснительной работы с налогоплательщиками также входит в должностные обязанности специалистов рассматриваемого отдела.

Разъяснительная работа проводится в рамках индивидуального и публичного информирования по сдаче деклараций и иных документов, уплате налогов, сборов и других платежей в бюджетную систему Российской Федерации, а также другим вопросам общего характера.

Индивидуальное информирование происходит в устной и письменной форме.

Публичное информирование осуществляется посредством размещения информационных материалов в залах приема и обслуживания налогоплательщиков, на объектах транспортной инфраструктуры, официальных сайтах региональных (местных) органов власти, многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг и т.д. Налоговая грамотность населения ежегодно растет благодаря проводимым налоговой службой семина-

рам, вебинарам, «круглым столам», брифингам, рассылкам информационных материалов по телекоммуникационным каналам связи [2].

Проводя информирование налогоплательщиков, налоговая служба создает условия для сокращения ошибок при начислении и уплате налогов, объема рутинной работы в ходе налоговых проверок.

Из перечисленных основных направлений деятельности сотрудников отдела работы с налогоплательщиками видно в каких сложных условиях им приходится работать. Для сохранения и развития кадрового потенциала структурного подразделения необходимо постоянно совершенствовать систему мотивации и стимулирования деятельности работников.

Существуют различные подходы к изучению мотивации труда, которые можно разделить на содержательные и процессуальные теории. Содержательные теории основываются на том, что деятельность и поведение человека направляется определенными мотивами (теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория X и Y Д. МакГрегора, мотивационно-гигиеническая теория Ф. Герцберга и др.). Процессуальные теории рассматривают мотивацию как процесс и исследуют факторы, влияющие на выбор поведения, способного привести к желаемым результатам (теория Портера – Лоулера, теория ожиданий В.Врума, теория справедливости С. Адамса и др.).

Теория мотивации профессиональной деятельности активно разрабатывалась и отечественными психологами (К.А. Абульханова-Славская, А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина, М.Ш. Магомед-Эминов, А.К. Маркова, А.А. Реан, В.А. Ядов и др.). В поле зрения исследователей включаются вопросы структуры мотивов труда, отношения к труду, взаимосвязи мотивов профессиональной деятельности с ценностными ориентациями, социальными факторами, удовлетворенностью профессией.

В основе профессиональной деятельности государственных гражданских служащих лежит трудовая мотивация как совокупность внутренних и внешних побуждающих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы профессиональной деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей [3].

В Приволжском институте повышения квалификации проводилось исследование по методике К. Замфир в модификации А. Реана "Мотивация профессиональной деятельности". Она позволяет оценить выраженность у сотрудников налоговой службы тех или иных профессиональных мотивов, которые влияют на отношение к работе, на степень их заинтересованности в результа-

тах труда, а также использовать полученные результаты для формирования и развития их мотивации к эффективной работе. В исследовании приняли участие 100 сотрудников налоговой службы, работающих в отделе по работе с налогоплательщиками.

По результатам исследования можно проранжировать мотивационные факторы по степени их значимости для обследованных сотрудников отдела по работе с налогоплательщиками:

1) удовлетворение от самого процесса и результата работы (среднее значение 3,86);

2) стремление избежать возможных наказаний или неприятностей (среднее значение 3,68);

3) потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других (среднее значение 3,67);

4) возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности (среднее значение 3,53);

5) стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег (среднее значение 3,5);

6) стремление к продвижению по работе (среднее значение 3,36);

7) денежный заработок (среднее значение 3,31).

Мотивационный комплекс личности представляет собой тип соотношения трех видов мотивации: внутренней мотивации, внешней положительной мотивации и внешней отрицательной мотивации. Результаты диагностики мотивационного комплекса личности у обследованных сотрудников налоговой службы представлены в таблице 1.

Таблица 1

Результаты диагностики мотивационного комплекса сотрудников отдела по работе с налогоплательщиками

№	Мотивационный комплекс	Респонденты	
		чел.	%
1	ВМ>ВПМ>ВОМ	22	22%
2	ВМ= ВПМ>ВОМ	6	6%
3	ВОМ>ВПМ>ВМ	15	15%
4	ВМ>ВПМ=ВОМ	2	2%
5	ВОМ>ВМ=ВПМ	5	5%
6	ВОМ>ВМ>ВПМ	15	15%
7	ВМ=ВПМ=ВОМ	4	4%
8	ВПМ>ВМ=ВОМ	3	3%

9	ВМ=ВОМ>ВПМ	13	13%
10	ВПМ>ВМ>ВОМ	2	2%
11	ВМ>ВОМ>ВПМ	8	8%
12	ВПМ=ВОМ>ВМ	-	-
13	ВПМ>ВОМ>ВМ	5	5%

Из данных, представленных в таблице 1 можно сделать следующие выводы:

- внутренняя мотивация преобладает у 24% сотрудников;
- внешняя положительная мотивация преобладает у 10% респондентов;
- внешняя отрицательная мотивация преобладает у 35% опрошенных;
- оптимальный мотивационный комплекс диагностирован у 28% госслужащих.

Таким образом, необходима целенаправленная работа по повышению внутренней мотивации профессиональной деятельности сотрудников налоговой службы: управление карьерой, развитие профессиональных компетенций, создание условий для самореализации и т.д. [4].

Литература

1. Приказ ФНС России от 08.07.2019 N ММВ-7-19/343@ "Об утверждении Административного регламента Федеральной налоговой службы по предоставлению государственной услуги по бесплатному информированию (в том числе в письменной форме) налогоплательщиков, плательщиков сборов, плательщиков страховых взносов и налоговых агентов о действующих налогах, сборах и страховых взносах, законодательстве о налогах и сборах и принятых в соответствии с ним нормативных правовых актах, порядке исчисления и уплаты налогов, сборов и страховых взносов, правах и обязанностях налогоплательщиков, плательщиков сборов, плательщиков страховых взносов и налоговых агентов, полномочиях налоговых органов и их должностных лиц, а также по приему налоговых деклараций (расчетов)"

2. Приказ ФНС России от 19.02.2021 N ЕД-7-19/156@ "Об утверждении порядка работы должностных лиц налоговых органов при организации и проведении мероприятий по публичному информированию"

3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 1999. – 528 с.

4. Спиркова Л.В., Широкова А.Ш. Развитие внутренней мотивации государственных гражданских служащих (на примере ФНС России) //Научное обозрение. Серия 2. Гуманитарные науки. 2019, №1-2, февраль-апрель, с.114-122.

КЛЮЧЕВЫЕ АССОЦИАЦИИ С ПОНЯТИЕМ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНТОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

А.В. Пеша, М.Н. Шавровская

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург, Россия

Представлены результаты эмпирического исследования ключевых ассоциаций руководителей и специалистов в области управления персоналом, а также студентов аналогичного направления подготовки бакалавриата с выражением «корпоративная культура». Показаны схожие стороны различия в восприятии корпоративной культуры студентами и практиками в области управления персоналом. Выделены основные сферы влияния корпоративной культуры по мнению респондентов.

Ключевые слова: вовлеченность, высшее образование, корпоративная культура, управление персоналом, ценности.

FEEDBACK AS A DEVELOPMENT TOOL AND ONE OF SUPRA-PROFESSIONAL SKILLS

A.V. Pesha, M.N. Shavrovskaya

Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia

The paper presents the results of an empirical study of key associations of managers and specialists in the field of HR-management, as well as students of a similar direction of training undergraduate with the expression "corporate culture". The similar sides of the difference in the perception of corporate culture by students and practitioners in the field of HR-management are shown. The main spheres of influence of corporate culture in the opinion of the respondents are highlighted.

Keywords: involvement, higher education, corporate culture, HR-management, values.

Введение

В тех экономических реалиях, в которые в последние 2 года погрузился мир и в ситуации, когда жизнь становится не просто нестабильной, а хрупкой, когда большинство сотрудников в компаниях не просто чувствуют неуверенность, а хронически встревожены всем происходящим вокруг, когда бизнес стал подчиняться не всем понятным нелинейным сложным системам, а двусмысленность стала казаться непостижимой, требуются новые подходы к управлению корпоративной культурой, которые будут обеспечивать бизнесу конкурентоспособность и развитие в BANI-мире [1]. У руководителей современных организаций сформировалось осознанное мнение о том, что человек является ключевым ресурсом компании, движущей силой ее деловой активности [2]. В начале XXI века мы вели дискуссии о том, что бизнесу необходима высокая скорость изменений, гибкость и адаптивность, сейчас мы говорим об эмпатии, заботе, доверии и обеспечении

«счастья» сотрудникам, приносящим бизнесу прибыль [3]. Как показывает исследование Ding W., Levine R., Lin C. и Xie W., в период пандемии наибольшей эффективности достигли компании, которые имеют высокие показатели экологической, социальной и управленческой деятельности [4]. Корпоративная культура стала одним из самых эффективных инструментов привлечения и удержания сотрудников в организациях в период пандемии Covid-19 [5].

Корпоративная культура – «культурное пространство организации, формируемое при целенаправленном и системном управленческом воздействии, выражающееся в наборе принимаемых большинством членов коллектива ценностей, целей, правил и стандартов взаимодействия, вызывающее позитивное отношение к труду и клиенториентированность сотрудников, направленные на удовлетворение потребностей потребителя через предоставление высокого качества товаров и услуг» [6, с. 7].

В этой статье мы исследуем ключевые ассоциации будущих специалистов по управлению персоналом и HR-менеджеров компаний относительно понятия «корпоративная культура» и ее влияния на бизнес-процессы компании.

Методика исследования

Данные об ассоциациях относительно понятия «корпоративная культура» и ее влияния на деятельность организации собирались через опрос, проведенный с использованием ресурса mentimeter.com, предназначенного для быстрого проведения опроса. В опросе мы просили участников написать 3 их ключевых ассоциации с выражением «корпоративная культура», а также поделиться мыслями относительно ее влияния на бизнес-процессы компании.

Период исследования 2020-2021 год.

Выборочная совокупность. Опрос проводился во время занятий по дисциплине «Управление внутренними коммуникациями и корпоративной культурой» для студентов направления подготовки «Управление персоналом» УрГЭУ 3 курса обучения, очной и заочной формы. За время сбора данных в опросе приняло участие 3 группы студентов бакалавриата управления персоналом. Кроме того, опрос проводился в рамках блока «Управление корпоративной культурой и брендом работодателя» программ профессиональной переподготовки в области управления персоналом. В группах программ профессиональной переподготовки принимали участие руководители и специалисты в области управления персоналом, руководители образовательных учреждений. Всего в опросе приняло участие 75 студентов и 36 руководителей и специалистов в области управления персоналом. В таблице 1 представлена описание участников исследования.

Таблица 1

Участники опроса (количество человек)

Группа участников	Очная форма (2020)	Очная форма (2021)	Заочная форма	Мужчин/женщин
Студенты	23	24	28	14/61
HR-менеджеры	Группа 1	Группа 2	Группа 3	10/26
	16	15	5	

Результаты и обсуждение

На рисунках 1, 2 и 3 представлены ключевые ассоциации выделенные участниками исследования.

При первом визуальном сравнении можно отметить несколько схожих ассоциаций, выделяемых как студентами бакалавриата, не имеющими, либо обладающими малым опытом работы в компании и соприкосновением с корпоративной культурой и практиками управления персоналом (руководителями и специалистами в области hr-менеджмента, руководителями образовательных учреждений). В том числе:

– чаще всего в ответах группы встречается один из главных элементов корпоративной культуры – ценности.

– в большей части групп корпоративная культура ассоциируется с вовлеченностью, которая стала одним из главных трендов управления персоналом последних нескольких лет по результатам многочисленных исследований.

В тоже время, среди ответов студентов схожести гораздо больше, чем у представителей практики управления. Так, в ответах студентов очной и заочной формы в ключевые 5 ассоциаций входят: команда/коллектив, сплоченность, ценности, цель, взаимодействие/взаимоотношения между людьми. В ответах студентов также встречаются оригинальные ответы: дух коллектива, видеоигры, пицца, веселье, счастье. Данные ответы, выделяясь из массы могут служить демонстрацией восприятия молодого поколения наиболее релевантных типов культуры с преобладанием адхократии.

Что касается взглядов участников групп профессиональной переподготовки, то из ассоциаций можно сделать предварительное заключения относительно тяготения корпоративной культуры компаний, в который работают респонденты к тому или иному типу. Так, ключевые слова: традиции, стабильность, общность, эмоциональное и взаимодействия говорят о тяготении доминирующей культуры компании к клановому типу. Ценности, вовлеченность, тренд – скорее сигнализируют о присутствии склонности к адхократической культуре. Третья группа (слева верхнее «облако» тегов) была малочисленной, отметила в ключевых ассоциациях только элементы поверхностного уровня культуры.

Рис. 1. Ассоциации с выражением «корпоративная культура» студентов очной формы обучения, бакалавриат

Рис. 2. Ассоциации с выражением «корпоративная культура» студентов заочной формы обучения, бакалавриат

Рис. 3. Ассоциации с выражением «корпоративная культура» участников 3 программ профессиональной переподготовки в области управления персоналом, HR-специалисты

Относительно ответов на вопрос о влиянии корпоративной культуры на бизнес-процессы компании, студенты заочной формы обучения отметили влияние культуры на подбор персонала и необходимость проведения отбора сотрудников по ценностям, как основное. Представители профессиональной сферы отметили широкий спектр взаимосвязи корпоративной культуры и социальной и кадровой политики компании, внедрения практики бережливого производства и управления поведением сотрудников.

Заключение

В современных реалиях, когда экономика подвержена явлениям турбулентности, социум наполнен тревогой, а компании все больше сотрудников переводят на удаленный формат работы, корпоративная культура может стать тем рычагом в руках руководителей, который позволит нивелировать отрицательные стороны отмеченных выше явлений и обеспечить достойный уровень труда сотрудникам.

Полученные нами результаты исследования ключевых ассоциаций руководителей и специалистов в области управления персоналом показали, что выражение «корпоративная культура» имеет у всех 6 групп опрашиваемых схожие ключевые ассоциации. В тоже время, были обнаружены отличия, позволяющие предположить, что ожидания и представления будущего поколения специалистов управления персоналом о корпоративной культуре более близки друг с другом у разных групп в силу возраста респондентов и минимальным профессиональным опытом. В то время, как в ответах представителей практики управления персоналом в различных группах видна специфика восприятия понятия «корпоративная культура», что может быть обусловлено опытом соприкосновения с культурами разных типов.

Безусловно, проведенное и представленное в данной работе исследования требует дальнейших более глубоких научных изысканий, тем не менее, важно отметить, что все респонденты видят важность управления корпоративной культурой в компании.

Литература

1. Stephan Grabmeier BANI versus VUCA: a new acronym to describe the world [электронный ресурс] URL: https://stephangrabmeier.de/bani-versus-vuca (дата обращения 01.08.2021)

2. Ichsan R. N., Santosa S., Shara Y., & Liriwati F. Y. Investigation Of Strategic Human Resource Management Practices In Business After Covid-19 Disruption //

PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology. 2020. Vol. 17. №. 7. P. 13098-13110.

3. Oswald A. J., Proto E. and Sgroi D. Happiness and productivity // Journal of Labor Economics. 2015. Vol. 33 (4). P. 789-822.

4. Ding W., Levine R., Lin C., & Xie W. Corporate immunity to the COVID-19 pandemic // National Bureau of Economic Research. 2020. №. w27055.

5. Li K., Liu X., Mai F., & Zhang T. The role of corporate culture in bad times: Evidence from the COVID-19 pandemic //Journal of Financial and Quantitative Analysis. 2020. С. 61-109.

5. Пеша А.В. Взаимосвязь корпоративной культуры и внутреннего маркетинга персонала организаций сферы обслуживания // Интернет-журнал Науковедение. 2017. Т. 9. № 6. С. 54.

УДК 331.1

ПОТРЕБНОСТИ КАДРОВЫХ СЛУЖБ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ И ОРГАНИЗАЦИЙ В ИСПОЛЬЗОВАНИИ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ОПТИМИЗАЦИИ HR-ПРОЦЕССОВ

Н.Н. Пыжова

Академия управления при Президенте Республики Беларусь,
г. Минск, Республика Беларусь

В исследовании представлены результаты опроса руководителей и специалистов кадровых служб государственных органов и организаций о возможностях применения цифровых технологий в работе кадровых служб. Целью исследования являлась оценка степени информированности респондентов о современных HR-технологиях и HR-метриках, анализ актуальных потребностей государственных органов и организаций в применении цифровых технологий для оптимизации процессов управления персоналом.

Ключевые слова: кадровая служба, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, цифровые технологии, HR-метрики, HR-аналитика.

THE NEEDS OF HR-SERVICES OF STATE BODIES AND ORGANIZATIONS IN THE USE OF DIGITAL TECHNOLOGIES TO OPTIMIZE HR-PROCESSES

N.N. Pyzhova

Academy of Public Administration under the Aegis of the President of the Republic of Belarus,
Minsk, Republic of Belarus

The study presents the results of a survey of managers and specialists of personnel services of state bodies and organizations about the possibilities of using digital technologies in the work of

personnel services. The purpose of the study was to assess the degree of awareness of respondents about modern HR technologies and HR metrics, to analyze the current needs of government agencies and organizations in the use of digital technologies to optimize personnel management processes.

Keywords: HR department, personnel management, human resources management, digital technologies, HR metrics, HR analytics.

Актуальность исследования. HR-digital или цифровизация HR-процессов – новый глобальный тренд в управлении человеческими ресурсами. Его популярность, набирающая обороты в современном профессиональном сообществе, объясняется тем, что инструменты цифровизации позволяют использовать целостные экономические среды обитания (платформы) для оптимизации различных процессов в сфере управления людьми. Новые возможности XXI века пришли на смену компьютеризации и информатизации, когда вычислительная техника и информационные технологии использовались для решения отдельных задач. Сегодня пользователь цифровых платформ может создавать для себя удобное окружение (технологическое, инструментальное, документальное, методическое и т.п.), с тем, чтобы решать целые классы задач. Цифровизация выводит работу с персоналом на совершенно иной уровень менеджмента, как в оперативном, так и в стратегическом плане. Однако в большей части государственных органов и организаций Республики Беларусь внедрение цифровых технологий в управление человеческими ресурсами идет сниженными темпами. Руководители и специалисты кадровых служб недостаточно ориентируются в современном инструментарии, способном оптимизировать HR-процессы, имеют слабое представление об HR-метриках, расчет которых позволяет получать более точную и объективную картину об эффективности кадровых процессов в организации и повышать качество принимаемых решений.

Цели и задачи исследования. Данное исследование посвящено выявлению потребности в применении различных HR-метрик в кадровой работе государственных органов и организаций. Был проведен опрос руководителей и специалистов кадровых служб, целью которого являлась оценка степени информированности респондентов о современных HR-технологиях, анализ актуальных потребностей в применении цифровых технологий для оптимизации кадровых процессов.

На основе анализа современных литературных источников было выделено четыре олсновные группы digital-технологий в сфере управления человеческими ресурсами [1, 2]:

– *автоматизация HR-процессов*, которые прежде были достаточно трудоемкими, например, внутренний документооборот и создание баз данных, поз-

воляющих вести кадровый учет работников, или автоматизация таких направлений как оценка и аттестация персонала, обучение персонала и др.;

– *HR-маркетинг* – технологии, позволяющие создавать и продвигать привлекательный HR-бренд работодателя, удерживать талантливых сотрудников, управлять инновационными командами, транслировать идеологию кадровой политики не только среди своих работников, но и за пределы организации;

– *SMART-рекрутинг* – направление, позволяющее автоматизировать процессы поиска кандидатов одновременно по различным каналам. Задача автоматизированных систем рекрутинга – нанять персонал быстрее и с меньшими затратами для организации. Для этих целей используются социальные сети, мобильные устройства, видео собеседования, чат-боты, роботы-рекрутеры, таргетированная реклама вакансий и др.

− *HR-аналитика* – сбор и анализ данных о сотрудниках, использование Big Data (больших данных) и Data mining (интеллектуальных данных) с целью превращения их в эффективные кадровые решения. Основные задачи, которые решаются с помощью применения аналитических инструментов – это: 1) принятие решений на основе реальной статистики, что позволяет выявить показатели, которые находятся на критическом уровне, и своевременно принять меры по коррекции процесса или устранению риска; 2) расчёт показателей эффективности и результативности работы сотрудников, корректировка расхода бюджета на управление персоналом, повышение его целесообразности; 3) прогнозирование проблем, связанных с использованием персонала в будущем, планирование потребности в персонале, выявление потенциала сотрудников, определение зон развития навыков персонала в соответствии со стратегическими целями; 4) выявление латентных закономерностей и реальных причин, влияющих на организационные процессы. Например, высокую текучесть кадров можно связать с размером материального вознаграждения, а на самом деле причина этого явления может скрываться в стиле управления или в других особенностях корпоративной культуры.

Аналитика основывается на расчётах так называемых HR-метрик – показателей, позволяющих делать обоснованные выводы об эффективности кадровых процессов. На сегодняшний день сложно назвать точное количество HR-метрик, используемых аналитиками для различных целей управления персоналом. Не существует какого-либо эталонного набора или принятой всеми классификации, для каждой организации список может быть свой [3]. Скорее, речь идет не об отдельных показателях, а о группах показателей, использующихся в практике HR. Условно можно выделить несколько основных групп HR-метрик:

1 группа – это общие статистические данные, характеризующие количественные показатели человеческих ресурсов: возраст, стаж, образование, квалификация, сбалансированность персонала по возрастному или образовательному уровню, сегментация по половому признаку, доля управленческого персонала и др.;

2 группа – показатели, по которым оценивают качество и эффективность персонала в целом: производительность, количество допущенных ошибок или дефектов готового продукта, отзывы клиентов, скорость решения их проблем, показатели абсентеизма и т.п.;

3 группа – индивидуальные показатели, характеризующие эффективность отдельных работников (или отдельных подразделений): показатели соответствия работников необходимым требованиям, показатели возврата инвестиций в обучение и развитие персонала, метрики, характеризующие потенциал работников, показатели внутреннего карьерного роста, обучаемости, проактивности, креативности, продуктивности персонала и др.;

4 группа – эффективность работы самой кадровой службы: выполнение плана закрытия вакансий, стоимость подбора персонала, бюджет на проведение корпоративных мероприятий, затраты на обучение персонала, эффективность взаимодействия HR службы с другими подразделениями, удовлетворенность персонала, показатели лояльности, индекс вовлеченности, показатели текучести и др.

Последнюю группу можно разделить на подгруппы (кластеры) в соответствие с направлениями работы службы персонала, например, кластер оценки качества подбора персонала (время закрытия вакансий, количество несвоевременно закрытых вакансий, расходы по найму, количество увольнений в период испытательного срока, стоимость увольнений и т.п.); блок оценки качества адаптации персонала (количество работников, увольняемых в течение полугода, индекс удовлетворенности новых работников, наличие системы наставничества, системы адаптации как таковой) и др. [2]. Для оценки эффективности службы персонала сначала определяют KPI (Key Performance Indicators), то есть ключевые показатели эффективности, а затем измеряют их [4].

Результаты исследования и их обсуждение. Исследование проводилось на базе Института государственной службы Академии управления при Президенте Республики Беларусь. Было опрошено 103 респондента, из них: 29 % – руководители и сотрудники кадровых служб военизированных структур, 37 % – государственных предприятий, 21% – государственные служащие, 13 % – руководители иных государственных органов и организаций. Респондентам предлага-

лось выбрать HR-метрики из списка, включавшего 30 показателей, расчеты которых, на их взгляд, важны и могут помочь составить более точное представление об эффективности процессов управления персоналом в их организациях. Результаты опроса представлены в таблице 1.

Таблица 1

Рейтинг HR-метрик для аналитики HR-процессов в организации

Рейтинг	HR-метрика	% респондентов, отметивших показатель, как важный
1	Показатели текучести кадров	82
2	Доля сотрудников, прошедших аттестацию	63
3	Движение персонала (доля сотрудников, получивших повышение, количество продвижений по карьерной лестнице)	61
4	Фонд оплаты труда (факт, прогноз)	59
5	Средний возраст сотрудников	58
6	Количество (процент) обученных сотрудников	56
7	Время на закрытие вакансий	46
8	Своевременность закрытия вакансий	45
9	Источники притока кандидатов	44
10	Соотношение уровня оплаты труда в организации с показателями на рынке труда	42
11	Процент вакансий, заполненных кандидатами из резерва	33
12	Средний срок пребывания в должности	28
13	Пропорции численности персонала по категориям	27
14	Производительность труда	26
15	Расходы на обучение	23
16	Эффективность процесса рекрутинга	21
17	Фонд (бюджет) рабочего времени	20
18	Количество вакансий на одного рекрутера	18
19	Коэффициент закрытия вакансий	15
20	Эффективность каналов коммуникации	12
21	Уровень удовлетворенности персонала	11
22	Стоимость текучести персонала	10
23	Соотношение вакансий, закрытых разными способами	9
24	Коэффициент управляемости	8
25	Анализ успешности прохождения испытательного срока	6
26	Показатели лояльности и вовлеченности	5
	Затраты на оценку персонала	3
27	Показатели социально-психологического климата в ор-	–

	ганизации (в подразделении)	
28	Коэффициент развития человеческого капитала	–
29	Удовлетворенность работой отдела персонала (кадров)	–
30	Показатели окупаемости HR-процессов	–

Заключение. Таким образом, осведомленность специалистов и руководителей кадровых служб государственных органов и организаций в сфере цифровизации HR-процессов, согласно нашему опросу, пока недостаточная. Многие респонденты о разнообразии HR-метрик слышали впервые, однако большинство из них согласны с тем, что их применение в практике управления может принести большую пользу для аналитики важной информации. Часть респондентов посчитали, что внедрение современных цифровых технологий для них пока недостаточно актуально, поскольку не решены вопросы оснащения рабочих мест современными компьютерами и программным обеспечением. Большая ответственность за распространение знаний и формирование новых навыков лежит на системе образования. Обучение взрослых людей должно включать мотивацию, просвещение и психологическую поддержку для снижения тревоги в новых и специфических для них условиях неопределенности. Цифровизация – это не будущее, а настоящее, мы не ожидаем новой реальности, а уже живем в ней. Хотим мы этого или не хотим, но она уже наступила, и освоение новых технологий – неизбежная необходимость нашей профессиональной жизни.

Литература

1. Мартынова М.Э., Камшилов С.Г. Цифровые технологии в управлении персоналом компании [электронный ресурс] URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovye-tehnologii-v-upravlenii-personalom-kompanii/viewer (дата обращения: 13.08.2021).

2. Чемеринская Ю. Какие метрики выбрать для HR // HR-академия. HR-статьи [электронный ресурс] URL: https://hr-academy.ru/hrarticle/kakie-metriki-vyibrat-dlya-hr.html (дата обращения: 13.08.2021).

3. Чернецова В. HR-аналитика: HR-метрики и еще раз о Big Data // HRdocs: только практические инструменты [электронный ресурс] URL: http://hrdocs.ru/poleznaya-informacziya/hr-metriki-big-data (дата обращения: 13.08.2021).

4. Вульпен Э. Подробно про KPI для HR: с анализом метрик и практическими примерами [электронный ресурс] URL: https://spb.hh.ru/article/25187 (дата обращения: 20.07.2021).

ЖИЗНЕННЫЕ ЦЕННОСТИ И СМЫСЛОЖИЗНЕННЫЕ ОРИЕНТАЦИИ У БЫВШИХ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ (РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

О.В. Ракитина, О.А. Логвинова

Академия социального управления, г. Мытищи, Московская область, Россия

Представлены результаты эмпирического исследования жизненных ценностей и смысложизненных ориентаций у бывших сотрудников органов внутренних дел. Показано, что бывшие сотрудники характеризуются достаточно высоким уровнем осмысленности жизни, преобладанием таких жизненных сфер, как семейная жизнь и профессиональная деятельность. Значимыми жизненными ценностями для них являются: развитие себя, активные социальные контакты, достижения, высокое материальное положение.

Ключевые слова: смысложизненные ориентации, жизненные ценности, жизненные сферы, бывшие сотрудники органов внутренних дел.

LIFE VALUES AND LIFE-MEANING ORIENTATIONS OF FORMER EMPLOYEES OF THE INTERNAL AFFAIRS BODIES (RESULTS OF AN EMPIRICAL STUDY)

O. V. Rakitina, O. A. Logvinova

Academy of Social Management, Mytishchi, Moscow region, Russia

The results of an empirical study of life values and life-meaning orientations of former employees of the internal affairs bodies are presented. It is shown that former employees are characterized by a fairly high level of meaningfulness of life, the predominance of such life spheres as family life and professional activity. Significant life values for them are: self-development, active social contacts, achievements, high financial status.

Keywords: life-meaning orientations, life values, life spheres, former employees of the internal affairs bodies

Актуальность исследования обусловлена тем, что бывшие сотрудники органов внутренних дел (ОВД) достаточно рано прекращают профессиональную деятельность, переходя таким образом на уровень постпрофессионализма (по концепции А.К. Марковой, [1, с. 49-57]). Многие уходят со службы в активном возрасте, при этом большинство сохраняют трудоспособность, жизненную энергию и желание продолжать работать. Как пишет Ю.П. Поваренков, успешность и эффективность профессиональной деятельности, субъективная её реализация «…выступает важным ориентиром профессионального и карьерного развития личности, одним из источников регулятивной информации о правильности профессионального выбора, о степени соответствия профессии притязаниям и возможностям человека и т.д.» [2, с. 20]. Известно, что переход с уровня суперпрофессионализма на уровень постпрофессинализма, смена образа жизни может быть достаточно болезненным, вызвать личностный кризис.

Методики исследования. Для решения задач исследования использовался метод беседы и психодиагностические методики:

1. Тест «Смысложизненные ориентации» (Д.А. Леонтьев) [3].

2. «Морфологический тест жизненных ценностей (МТЖЦ» (В.Ф. Сопов, Л.В. Карпушина) [4].

Исследование проводилось на выборке бывших сотрудников ОВД (n=30), из них 20 мужчин и 10 женщин в возрасте от 50 до 70 лет. Средний возраст участников исследования – 62 года. Возрастные подгруппы: от 50 до 60 лет – 55 % от выборки, от 60 до 70 лет – 45 %.

Результаты исследования и их обсуждение. В ходе эмпирического исследования у бывших сотрудников ОВД были выявлены следующие уровни смысложизненных ориентаций.

1. *Уровень осмысленности жизни*. 95% бывших сотрудников ОВД характеризуются средним и высоким уровнем осмысленности жизни, то есть видят свою жизнь осмысленной и целенаправленной. У 5% бывших сотрудников зафиксированы низкие результаты по данной шкале, что свидетельствует о низкой ответственности за свою жизнь, о трудностях восприятия себя как субъекта жизнедеятельности, сложностях принятия своего прошлого, настоящего и будущего.

2. *Цели в жизни*. Для большинства бывших сотрудников ОВД (85%) характерно наличие жизненных целей, которые придают осмысленность, направленность и временную перспективу (будущее). Часть бывших сотрудников ОВД (15%) не имеет определенных представлений о своем будущем, жизнь представляется им бессмысленной и бесцельной.

3. *Процесс жизни или интерес и эмоциональная насыщенность жизни*. В целом, бывшие сотрудники ОВД (30% – высокие баллы, 65% – средние баллы) удовлетворены своим настоящим, энергичны, представляют свою жизнь вполне осмысленной, интересной, эмоционально насыщенной и наполненной интересными делами. Меньший процент (5%) сотрудников не удовлетворены своей жизнью в настоящем, переживают состояние скуки, жизнь кажется им неинтересной.

4. *Результативность жизни, или удовлетворенность самореализацией*. 95% участников исследования удовлетворены прожитой частью жизни и оценивают ее удовлетворительно или высоко. Не удовлетворены жизнью 5% участников.

5. *Локус контроля – "Я"*. 92% бывших сотрудников ОВД считают, что способны построить свою жизнь в соответствии со своими целями и обладают достаточной свободой выбора. Меньшая часть участников исследования (8%) не

чувствуют себя способными контролировать события жизни, склонны считать, что жизнь управляется внешними силами.

6. *Локус контроля – жизнь, или управляемость жизни*. 95% бывших сотрудников ОВД убеждены в том, что человеку дано контролировать свою жизнь, управлять ею, свободно принимать решения. Фатализм и опасения что-либо загадывать на будущее характерны для 5% участников исследования.

Обратимся к анализу результатов исследования жизненных ценностей (по методике «Морфологический тест жизненных ценностей» В.Ф. Сопова и Л.В. Карпушиной). Иерархия жизненных ценностей у бывших сотрудников ОВД выглядит следующим образом (Таблица 1).

Таблица 1

Значимость жизненных ценностей у бывших сотрудников ОВД

№ п/п	Жизненные ценности	Ср.знач. (Max=10)
1	Развитие себя	9,1
2	Активные социальные контакты	8,7
3	Достижение	7,4
4	Высокое материальное положение	7,1
5	Собственный престиж	6,1
6	Креативность	5,2
7	Духовная	4,9
8	Сохранение собственной индивидуальности	3,4

Как видно из таблицы, в иерархии жизненных ценностей *доминирует* ценность «Развитие себя». У участников исследования выражен интерес к получению информации о себе, об особенностях своего характера, способностях и других характеристиках своей личности. Они склонны считать, что в жизни необходимо реализовать свои возможности. Участники исследования склонны серьезно относится к своим обязанностям, они считают себя компетентными в делах, снисходительными к людям и их недостаткам и в то же время требовательными к себе. *Второе место* в иерархии жизненных ценностей заняла ценность «Активные социальные контакты». Участники исследования стремятся к установлению благоприятных взаимоотношений с другими людьми. Они считают важным возможность общаться и взаимодействовать с другими людьми. *Третье место* в иерархии жизненных ценностей заняла ценность «Достижение». Участники исследования стремятся планировать свою жизнь, ставить конкретные цели и достигать их. На *четвертом месте* – ценность «Высокое материальное положение», что говорит о стремлении к более высокому уровню материального благосостояния, убежденности в том, что материальный доста-

ток является важным условием жизненного благополучия. Высокий уровень материального благосостояния является основанием для чувства собственной значимости и повышенной самооценки. «Собственный престиж» как ценность находится на *пятом месте* в иерархии. Участники исследования в целом стремятся к признанию, уважению, одобрению со стороны других, как правило, наиболее значимых лиц, к чьему мнению они прислушиваются и на чье мнение ориентируются. При этом не очень нуждаются в социальном одобрении своего поведения. *Не очень значимой* является ценность «Креативность», которая выражает стремление человека к реализации своих творческих возможностей, внесению изменений в различные сферы своей жизни. Участники исследования не стремятся разнообразить свою жизнь, не устают от размерного хода своей жизни и не пытаются внести в нее что-то новое. Ценность «Духовное удовлетворение» по количеству набранных баллов находится на *предпоследнем* месте. Участники исследования характеризуются реалистическими взглядами, при этом не склонны соблюдать этические нормы в поведении. На *последнем* месте – ценность «Сохранение собственной индивидуальности». Участники исследования склонны доверять авторитетам, поддаваться влиянию массовых тенденций, не склонны задумываться о неповторимости и своеобразии своей личности, взглядов, убеждений, своего стиля жизни.

Далее рассмотрим значимость различных жизненных сфер у бывших сотрудников ОВД (Таблица 2).

Таблица 2

№ п/п	Жизненные сферы	Ср.знач. (Max= 10**)**
1	Сфера семейной жизни	9
2	Сфера профессиональной жизни	8,2
3	Сфера физической активности	5,8
4	Сфера увлечений	4,1
5	Сфера получение образования	3,2
6	Сфера общественной жизни	2,4

Как видно из таблицы, сфера семейной жизни занимает *главное место* в иерархии жизненных сфер. Для участников исследования большое значение имеет всё, что связано с жизнью семьи, они считают, что главное в жизни – это семейное благополучие. *Вторая по значимости* в иерархии ценностей – область профессиональной жизни. Профессиональная деятельность продолжает быть важной для бывших сотрудников, они по-прежнему готовы отдавать много времени работе, включаться в решение производственных задач, считают, что профессиональная деятельность является главным содержанием жизни че-

ловека. *На третьем месте* находится сфера физической активности. Это говорит о том, что здоровье не всегда связано в сознании участников исследования со здоровым образом жизни, необходимостью заниматься физической культурой. Сфера увлечений занимает *четвертое место* в ранге жизненных сфер. Это свидетельствует о невысокой значимости для бывших сотрудников ОВД каких-либо увлечений, хобби. Сфера получения образования по значимости находится *на пятом,* предпоследнем месте, что говорит о недостаточном стремлении участников исследования повышать уровень образованности, расширять кругозор. Как видим, этот ресурс недооценивается. *На последнем* ранговом месте находится область общественной жизни.

Заключение. Таким образом, можно сделать вывод о том, что бывшие сотрудники ОВД характеризуются достаточно высоким уровнем осмысленности жизни, преобладанием таких жизненных сфер, как семейная жизнь и профессиональная деятельность. Значимыми жизненными ценностями являются: развитие себя, активные социальные контакты, достижения, высокое материальное положение. Результаты исследования Л.Н. Захаровой, Е.В. Коробейниковой, И.С. Леоновой (2017 г.) показали, что «безработные мужчины существенно больше, чем безработные женщины, в пятилетней перспективе мотивационно ориентированы на трудовую занятость» [5, с.136]. Полагаем, что данный вывод может быть справедлив и в отношении бывших сотрудников ОВД, находящихся на постпрофессиональном уровне. Общеизвестно, что для социальной адаптации личности в зрелом возрасте важную роль играют следующие факторы: семейный круг, общественная и политическая активность, физическая культура, досуговая деятельность, а также продолжение трудовой деятельности. При этом готовность к продолжению трудовой деятельности, проявляющаяся в трудовой вовлеченности, зависит, как показали исследования Л.Н. Захаровой, З.Х. Саралиевой и А.И. Махалина, не столько от возраста, сколько от организационных условий предприятия [6, с. 117]. Полагаем, что значительным ресурсом в плане развития личностных компетенций бывших сотрудников ОВД может обладать система дополнительного профессионального образования (ДПО) [7]. И.Ю. Тарханова, Т.В. Бугайчук, О.А. Коряковцева, А.Ю. Куликов отмечают, что задачами социализации взрослых средствами ДПО являются: формировать способность определять приоритетные и перспективные жизненные задачи; формировать способность управлять имеющимися ресурсами и привлекать недостающие; формировать мотивацию к образованию в течение всей жизни; формировать готовность получать образования в различных формах [8]. Специально разработанные

программы ДПО для лиц старшей возрастной категории могут быть важным условием их успешной социальной постпрофессиональной адаптации.

Литература

1. Маркова А.К. Психология профессионализма [Текст] / А.К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 184 с.

2. Поварёнков Ю.П. Уточнённая характеристика типов и видов деятельности профессионала // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 2. С. 4-26.

3. Леонтьев Д. А. Тест смысложизненных ориентации (СЖО). 2-е изд. – М.: Смысл, 2000 – 18 с.

4. Сопов В.Ф., Карпушина Л.В. Морфологический тест жизненных ценностей // Прикладная психология. 2001. № 4. С. 9-30.

5. Захарова Л.Н., Коробейникова Е.В., Леонова И.С. Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий. Н. Новгород: ННГУ, 2017. 411 с.

6. Захарова Л.Н., Саралиева З.Х., Махалин А.И. Трудовая вовлеченность и субъективное благополучие персонала старшего возраста: гендерный аспект // В книге: Гендерные ресурсы и формирование нового гендерного порядка в XXI веке. коллективная монография. Москва, 2020. С. 115-118.

7. Ракитина О.В. Компетентностный подход в дополнительном профессиональном образовании // Дополнительное профессиональное образование в условиях модернизации [Текст] : материалы второй всероссийской научно-практической интернет-конференции / под науч. ред. М.В.Новикова. – Ярославль: Изд-во ЯПУ им. К.Д.Ушинского, 2010. С. 113-121.

8. Тарханова И.Ю., Бугайчук Т.В., Коряковцева О.А., Куликов А.Ю. Концепция социализации взрослых средствами дополнительного профессионального образования // Ярославский педагогический вестник. 2016. № 1. С. 131-135.

МОДЕЛИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ

И.Б. Ромашова

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

Представлены результаты теоретического исследования понятия моделирования экономического поведения, критериев эффективности, видов моделей и паттернов. Показано, что направление, связанное с поиском и обоснованием устойчивых моделей, дающих максимальный результат при минимальных затратах ресурсов является весьма перспективным, особенно в условиях возрастания неопределенности и рисков.

Ключевые слова: инновации, модели, экономика, инвестиции, поведение, управление.

MODELING OF EFFECTIVE ECONOMIC BEHAVIOR

B. Romashova

Lobachevsky National Research Nizhny Novgorod State University, Nizhny Novgorod, Russia

The results of a theoretical study of the concept of modeling economic behavior, performance criteria, types of models and patterns are presented. It is shown that the direction associated with the search and justification of stable models that give the maximum result with minimal resource costs is very promising, especially in conditions of increasing uncertainty and risks.

Keywords: innovations, models, economy, investment, behavior, management.

В современных сложных экономических условиях, которые характеризуются высокой неопределенностью и рисками, актуализировались вопросы обеспечения устойчивости к негативным изменениям как на уровне организаций, так и на личностном уровне. Люди пытаются найти для себя форматы поведения, обеспечивающие им выживание, а, желательно, и развитие несмотря на пандемию COVID-19, сокращение рабочих мест, высокий уровень инфляции, падение платежеспособности и другие кризисные явления. Поэтому вопросы конструирования эффективных моделей экономического поведения, адекватных современному социуму, стали вызывать несомненный интерес.

Поведение человека, как известно, базируется на его ценностях и убеждениях. Конечно, встречаются спонтанные действия и активности, не обусловленные внутренним менталом, но чаще всего речь идет об устойчивых паттернах поведения. Поведение может быть сложным или простым, конструктивным или деконструктивным, адекватным или нет, нормальным или социально-неприемлемым и т.д. В данной работе нас интересует, прежде всего, экономическое поведение человека.

Экономическое поведение – это сложный социально-экономический феномен, общепринятого определения которого пока не существует. Но оно изучается разными специалистами: социологами, психологами, экономистами и др. И все они по-своему подходят к определению данной категории.

Так, Т.И. Заславская определяет экономической поведение как «...субъективную сторону деятельности, т.е. совокупность поступков и действий, отражающих внутреннее отношение людей к условиям, содержанию и результатам деятельности» [1].

Н.В. Полякова под экономическим поведением понимает «форму активности человека как экономического агента, или осознанную деятельность в сфере хозяйствования» или «совокупность поступков и действий индивида во всех сферах хозяйственной деятельности: в производстве, распределении, обмене и потреблении» [2].

Р.А. Смирнова определяет экономическое поведение как систему хозяйственных действий производителя, в которой «...проявляются цели экономической деятельности и способы их реализации» [3].

Дополняя эти высказывания, скажем, что экономическое поведение – это система действий человека, направленная на получение выгоды от обращения имеющихся у него ресурсов в конкретные результаты.

Экономическое поведение направлено, прежде всего, на поддержание или улучшение финансово-материального положения человека в социуме. В частности, экономическое поведение связано с распределением времени и сил человека между производством реального дохода и отдыхом. Оно также затрагивает сферу монетарного и инвестиционного поведения, распределение денежных средств на текущие или долгосрочные цели, принятие конкретных решений по разным жизненным вопросам с учетом экономической составляющей.

Анализ специальной литературы [4-10] позволил нам выделить такие виды экономического поведения, как: монетарное, потребительское, сберегательное, трудовое, деловое, инновационное, инвестиционное, предпринимательское, страховое, кредитное поведение и т.д. В каждом из этих видов можно выделить рациональные модели и нерациональные или иррациональные форматы поведения, эффективные и неэффективные.

Экономическая наука говорит, что эффективность – это достижение максимального эффекта (результативности) при определенных затратах (расходах) на ту или иную деятельность человека. Следовательно, эффективное экономическое поведение – это такое поведение, которое обеспечивает максимальный результат при минимальных затратах. Многозначность определения результатов и

затрат, которые не всегда описываются стоимостными метриками, делают процесс измерения эффективности экономического поведения достаточно сложным и интересным.

Рассмотрим, например, основные модели инвестиционного поведения человека. Как известно, инвестиции – это долгосрочные вложения денежных средств с целью получения в будущем положительного финансового результата, то есть прибыли на возврат инвестиций. Кроме финансовых вложений расширенное понятие инвестирования может включать вложение иных материальных и нематериальных активов, а также личного времени, потраченного на конкретный инвестиционный проект. В любом случае инвестор ожидает прироста своих благ, и чем больше – тем лучше.

Две принципиально различающихся модели поведения в этом случае – агрессивная и консервативная. Первая свойственна в большей степени молодым амбициозным людям, вторая – возрастным инвесторам, предпочитающим надежность и защиту вложений. В первом случае ставка делается на акции инновационных компаний и инвестор фактически играет роль венчурного капиталиста. Во втором случае отдается предпочтение государственным облигациям, недвижимости и другим малорискованным активам. Какая из этих моделей является более эффективной, если размер инвестиций одинаков?

В стремительно растущей экономике, где инновационные компании выступают локомотивом роста, доходность первого инвестиционного портфеля будет значительно выше, чем второго. В стагнирующей экономике, где царствуют традиционные ординарные предприятия с бюрократической корпоративной культурой, более эффективны защищенные государством инвестиции.

Таким образом, мы видим, что эффективность тех или иных моделей зависит как от внешних, так и от внутренних факторов (например, психотип инвестора и его возраст, наличие свободных денежных средств и принятые им критерии успешности вложений и т.д.). Сложность и многофакторность оценки эффективности моделей экономического поведения не должны служить препятствием для их поиска и анализа, структуризации и систематизации. Обеспечить ментальную проработку основных типовых стратегий поведения – значит, обеспечить возможность осознанного выбора наилучшего варианта.

Поэтому считаем, что за моделированием эффективного экономического поведения – будущее. И в плане развития теории, и для получения практических навыков. Так, фактически каждого человека касаются так называемые монетарные модели поведения, связанные с отношением к деньгам (оно может

быть пренебрежительным, преувеличивающим ценность денег и уважительным), а также с выбором доходных и расходных стратегий.

Изучение монетарного поведения людей совместно с потребительским позволило нам выделить восемь основных стратегий доходного поведения и столько же – расходного. Так, расходные модели в образной интерпретации можно представить так:

1. «Все лучшее – детям» (более половины семейного бюджета направляется на обеспечение жизни и развитие детей);

2. «Лучше быть богатым и здоровым, чем бедным и больным» (основная часть денег направляется на поддержание здоровья, лекарства, фитнес, массаж и т.п.);

3. «По одежке встречают» (шопинг для многих людей стал психологической зависимостью);

4. «Уж лучше физика, чем лирика» (насыщение домохозяйства современной техникой, гаджетами, увлечение направлением «умный дом»);

5. «А там – хоть трава не расти» (модель преобладания спонтанных, импульсных покупок. Такой психотип потребителя – находка для маркетологов);

6. «Потуже затянуть поясок» (режим жестокой экономии – многие перешли на него в условиях падения реальных доходов населения);

7. «Бизнес, ничего личного» (вложение денег в дело, преобладание интересов бизнеса над интересами семьи и домохозяйства);

8. Смешанная модель.

Доходные модели поведения можно представить следующим образом:

1. Консервативная модель (ориентация на стабильную заработную плату, пусть небольшую, но гарантированную);

2. Агрессивная модель (деньги любой ценой, игнорирование рисков);

3. Модель зависимости (привлечение денег от спонсоров, благотворителей, родителей и т.п.);

4. Модель заимствования (привлечение денег на кредитных условиях, иногда не только от банков, но и от микрокредитных организаций под огромные проценты);

5. Модель независимости (ставка только на собственный капитала, пусть даже в ущерб скорости развития);

6. Модель устойчивости, баланса собственных и заемных средств;

7. Рискованная стратегия (отведение доходов в оффшорные зоны, нарушение налогового законодательства, неоформленная предпринимательская деятельность и т.п.);

8. Смешанная модель.

Анализируя поведение конкретных людей, мы можем понять, какой моделью они пользуются, иногда даже неосознанно. Оценить адекватность модели внешних условиям и внутренним ценностям человека. Дать рекомендации по изменению поведения в лучшую сторону.

Таким образом, структуризация и описание моделей экономического поведения позволяет делать осознанный выбор с точки зрения эффективности модели и приемлемости ее для конкретного человека, состояния внешней среды и целевой ориентации личности.

Литература

1. Заславская Т.И., Рывкина Р.В. О предмете экономической социологии // Изв. АН СССР. Сер. экономики и прикладной социологии. 1984.Вып.1. С. 8.

2. Полякова Н.В.Экономическое поведение молодежи в переходной экономике. Дисс. докт. эконом. наук. Москва, 1999. 262 с.

3. Смирнова Р.А. Факторы формирования адаптационных стратегий социально уязвимых слоев населения Беларуси //Социологические исследования - 2005. № 10. С. 26-34.

4. Экономико-социологический словарь. Сост. Г.Н. Соколова, О.В. Кобяк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://voluntary.ru/ dictionary/1019379/ word/yekonomicheskoesoznanie.

5. Елкина О.С. Управление стратегиями экономического поведения работников на рынке труда. Монография / Елкина О.С. – Омск: Издательство Омский институт (филиал) РГТЭУ, 2010.

6. Верховин В.И. Экономическое поведение как предмет социологического анализа// Социологические исследования. – 1994. – №10. – С.123.

7. Экономическое поведение: учебное пособие: в 2 частях/ В.И. Верховин. – Москва: РУДН, 2015 -.с 58

8. Хайек Ф.А. Дорога к рабству. Пер с нем. – М.: Экономика, 1992. – 175 с. Хайек Ф.А Пагубная самонадеянность: Ошибки социализма. Пер. с англ. /Под ред. У.Бартли. – М.: Новости, 1992. – 302 с.

9. Ромашова И.Б. Управление личными рисками в изменяющейся социально-экономической среде. Высшая школа: научные исследования. Материалы Межвузовский международный конгресс (г. Москва, 21 января 2021 г.), Том 2 – Москва: Из-во Инфинити, 2021 – с.7-12

10. Ромашова И.Б. Трансформация человеческого капитала в период перехода к цифровой экономике/Социальные процессы современной России. Меж-

дународная научно-практическая конференция. В 2 т..-Нижний Новгород, 2020, с. 40-44 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https:// elibrary.ru/item.asp?id=44490048

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

И.Б. Ромашова, И.Б. Удалова

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

Представлены результаты анализа современных тенденций изменения требований к системе управления персоналом в период цифровой трансформации, скорость которой увеличилась в период пандемии и развития форматов удаленной работы. Показаны основные особенности HR-менеджмента, которые необходимо учитывать в современных условиях.

Ключевые слова: цифровизация, персонал, управление, аналитика, прогнозирование.

FEATURES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN A MODERN ORGANIZATION IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

B. Romashova, I.B. Udalova

Lobachevsky National Research Nizhny Novgorod State University, Nizhny Novgorod, Russia

The results of the analysis of current trends in changing requirements for the personnel management system during the digital transformation, the speed of which increased during the pandemic and the development of remote work formats, are presented. The main features of HR management that need to be taken into account in modern conditions are shown.

Keywords: digitalization, personnel, management, analytics, forecasting.

Цифровая трансформация (цифровизация, диджитализация) – это изменение формы бизнеса в условиях цифровой реальности на основе больших баз данных. Однако она не ограничивается применением новых информационных технологий, таких как Big Data, интернет вещей, дополненная реальность, роботизация, виртуальная и дополненная реальность, распределенные реестры данных (блокчейн), искусственный интеллект (машинное обучение, нейросети), и так далее. Цифровизация, прежде всего, означает новые бизнес-процессы, изменение организационных структур и привычных регламентов и норм поведения, новую ответственность за данные, новые ролевые модели управленцев и, в частности, HR-менеджеров.

По определению главного централизованного органа по цифровой трансформации в России – Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций (Минцифры) – под цифровизацией следует понимать «комплексное преобразование бизнес-модели, продуктов и услуг и/или бизнес-процессов компании, направленное на рост конкурентоспособности компании и достижение стратегических целей компании и отвечающее критерию экономической эффективности на основе реализации портфеля инициатив по внедрению цифровых технологий, использованию данных, развитию кадров, компетенций и культуры для цифровой трансформации, современных подходов к управлению внедрением цифровых решений и финансированию внедрения цифровых решений» [1].

Понятно, что в центре таких существенных преобразований находится человеческий капитал. Именно он становится главным активом, драйвером новых информационных технологий, лидером происходящих революционных изменений, связанных с четвертой промышленной революцией, со сменой технологического уклада. Роль HR-менеджеров в этой связи резко возрастает, так как они не только должны сменить приоритеты при подборе и найме сотрудников, делая ставку, прежде всего, на продуктивный IT-персонал, но и освоить новые современные методы управления талантами, внедрить непрерывное обучение людей новым знаниям и навыкам, перевести всю систему управления персонала на электронный документооборот (ЭДО) [2].

Эта задача еще более усложняется в реальных условиях пандемии и развития кризисных явлений в экономике, стремительного перевода части сотрудников на удаленную работу, замещением рутинной работы ботами, развитием искусственного интеллекта. Несмотря на то, что управление персоналом всегда было профессией person-to-person, сегодня наблюдается явный тренд на изменение этой парадигмы HR. Умные роботизированные HR-платформы совсем скоро навсегда поменяют жизнь сотрудников компаний и наши представления о работе с ними.

Рассмотрим основные особенности и тенденции управления персоналом в современной организации в условиях цифровизации (Таблица 1).

Таблица 1

Особенности управления персоналом в условиях цифровизации

№ №	Название тренда	Краткое описание тренда
1	Инвентаризация всех трудовых ресурсов, талантов и компетенций компании	Внутренний аудит имеющегося потенциала СУП в организации, позволяющий оценить сильные и слабые стороны, выявить проблемы. Это необходимо для разработки новой

	в условиях пандемии и кризиса	стратегии управления персоналом, выявление первоочередных зон цифровизации [3]
2	Big Data и аналитика как основа нового HR-менеджмента	Компании ищут решения, позволяющие на основе больших данных оптимизировать HR-процессы и снижать расходы, трансформировать HR-функцию из бэк-офисной в аналитическую, используя весь массив данных о сотрудниках и кандидатах и строя предиктивные модели поведения команды
3	Полная замена неактуальных кадровых политик, изменение роли кадровых служб в организации	Более осознанный подход к СУП. HR-менеджер зачастую становится стратегическим партнером для бизнеса. Кадровые политики становятся более гуманными и продуманными, а требования к персоналу- более конкретными и нацеленными на бизнес-результаты [3]
4	Рекрутмент как dating	Анализируя публичные данные о человеке, его цифровой след и прошлый опыт, можно без участия рекрутера оценить потенциал и принять на работу лучших кандидатов. кандидатов в социальных сетях и проведения видеоинтервью до выхода человека на рабочее место. Таргетирование вакансий настраивается с маркетинговой точностью и четким предложением, заставляя даже пассивных кандидатов откликаться на вакансии. Видеоинтервью позволяет записать кандидату ответы на вопросы по вакансии, а это колоссальная экономия времени для рекрутеров и менеджеров
5	Совершенствование методов управления персоналом, использование достижений экономики знаний	Эта тенденция характерна для всех элементов управления персоналом: найма и отбора, мотивации, оценки, обучения, планирования карьеры, высвобождения персонала. Knowledge workers (работники умственного труда) способны создавать новую ценность в большей степени за счет собственных знаний, а не материальных ресурсов
6	Внедрение новых информационных технологий в системы управления персоналом, ЭДО	Автоматизации учета и оценки кадров, использование различного программного обеспечения для контроля и ведения документации, планирования и обучения персонала, создания команд, переход в гибкий формат управления эффективностью (Agile-подход) [3]
7	Цифровая трансформация обучения персонала, использование достижений экономики знаний	Использование LMS-платформы (Learning Management Systems)- электронных системы управления обучением, а также концепции Learning Experience -обучающий опыт, при которой сотрудники могут интерактивно обучаться, общаться, искать полезные знания, делиться опытом, тет-а-тет работать с онлайн-тьютором, здесь и сейчас получать релевантную информацию, исходя из своих бизнес-задач и плана развития. Виртуальная реальность позволяет оказаться в кон-

		кретной ситуации и обучиться на практике, а Knowledge workers (работники умственного труда) способны создавать новую ценность в большей степени за счет собственных знаний, а не материальных ресурсов[2]
8	Использование разнообразных и гибких форм занятости, развитие гигномики, SOHO (Small Office Home Office)	Благодаря современным технологиям существуют разнообразные возможности организации работы, которые выгодны и удобны обеим сторонам: аутстаффинг, аутсорсинг, удаленный труд, мобильное рабочее место, дистанционные форматы сотрудничества, привлечение специалистов-фрилансеров для выполнения конкретных проектов[3]
9	Внедрение современных методов статистических исследований, математического и нейромоделирования и прогнозирования	Необходимость научного предвидения возросла в условиях повышения неопределенности и рисков внешней и внутренней среды. Выросла необходимость обоснованного принятия решений на основе кадровой статистики и финпоказателей, обоснованного сценарного прогнозирования вариантов развития организации и персонала. Проекты Digital Transformation в прогнозной аналитике и цифровых двойниках (digital twin) помогают моделировать различные ситуации и превентивно ликвидировать остановку рабочих процессов, уменьшать риски
10	Переход к облачным сервисам (IaaS/PaaS)	Облачные инструменты благодаря своим неограниченным возможностям упраздняют необходимость содержать и обслуживать собственную IT-инфраструктуру, позволяют быстро и гибко обеспечить работу персонала практически с любых устройств, будь то домашний ПК или рабочее место в офисе

Таким образом, цифровая трансформация выходит за рамки программного обеспечения и простой диджитализации (оцифровки). Чтобы она стала успешной, руководству организации необходимо изучить все основные технологии и разработать обоснованную цифровую стратегию. При этом роль HR-специалистов становится определяющей и им нужно сконцентрироваться на изменении мышления сотрудников. Профессия HR трансформируется в аналитику и управление продуктами и сообществами. Это совершенно другое восприятие роли HR, для соответствия которому нужны люди с совершенно иными компетенциями.

Для многих традиционных российских организаций такое преобразование – необходимое, но все-таки не ближайшее будущее. Часто на первом месте стоит более простая задача внедрения электронного документооборота, в том числе кадрового. Эта задача как первоочередная почти четыре года назад была поставлена на самом высоком уровне благодаря указу Президента РФ №203

«О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» и национальной программе «Цифровая экономика». Причем именно кадровые процессы идеально подходят для перевода в электронный вид: в любой, даже самой крупной компании, можно оцифровать в среднем 90% HR-документов.

Оцифровка и автоматизация кадровой работы могли бы и дальше проходить в плавном режиме, но этому помешала пандемия. Новая реальность потребовала новых мер, причем срочных: работодателям потребовались инструменты для дистанционного найма и оформления сотрудников, официального удаленного взаимодействия в рамках закона. В итоге был принят ФЗ №122 «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой». Закон устанавливает порядок проведения эксперимента по использованию работодателями и работниками электронных документов: трудовых договоров, приказов о приеме на работу, графиков отпусков.

Вместе с этим в декабре 2020 года был принят ФЗ № 407 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». Этот закон закрепил в ТК РФ виды дистанционной работы, порядок перевода работников и установки режима рабочего времени при удаленной работе.

В целом, переход на ЭДО и дистанционную работу части сотрудников позволяет сократить расходы, упростить взаимодействие кадровой службы с другими отделами и регулирующими органами, уменьшить риски потерь документов из-за человеческого фактора. Однако существуют и проблемы, связанные со сложностью контроля за производительностью и качеством труда, необходимостью сокращения некоторых рабочих мест, потерей вовлеченности работников в живой бизнес-процесс.

А во-вторых, именно кадровые процессы идеально подходят для перевода в электронный вид: в любой, даже самой крупной компании, можно оцифровать в среднем 90% HR-документов. Большая часть из них относится к номенклатуре с минимальным риском – и с такими документами уже можно начинать работу.

Таким образом, современная цифровая трансформация представляется как процесс творческий, неоднозначный, требующий вдумчивого подхода и учета особенностей организации. Ведущая роль HR-менеджеров в этом процессе предъявляет к ним новые требования, такие, как: преодоление сопротивления

со стороны персонала, понимание бизнес-процессов и целей организации, знание новых информационных технологий и т.п.

Литература

1. Официальный интернет-ресурс Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации [электронный ресурс] URL: https://digital.gov.ru/ru/

2. Удалова И.Б., Сергеева Ю.С., Самохвалова Е.Б., Ромашова И.Б. Перспективы формата удаленной работы в условиях цифровизации и возрастания социальных рисков // Экономика и предпринимательство.№ 9 (122), 2020. – с. 930-933.

3. Ромашова И.Б. Трансформация человеческого капитала в период перехода к цифровой экономике // Социальные процессы в современной России/ Под общ. Ред. Проф. З.Х. Сралиевой: в 2 т., Т.2. Н. Новгород, Изд-во НИСОЦ, 2020. с. 40-44.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ МОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ ФИРМЫ

Е.А. Спирина

ООО «Финансовая компания Эдвайс»,
г. Нижний Новгород, Россия

Представлены результаты эмпирического исследования перспектив мотивации молодежи в конкретной организации. Показано, что основные мотиваторы молодых сотрудников связаны с социально-статусными устремлениями, следовательно руководству фирмы следует обратить внимание на повышение самостоятельности и креативности работы, усиление проектного подхода и взаимосвязи вознаграждения с результатами труда.

Ключевые слова: молодые сотрудники, мотивация, тенденции, карьера, проектный подход, управление

CURRENT TRENDS IN THE MOTIVATION OF YOUNG EMPLOYEES OF THE COMPANY

E.A. Spirina

LLC "Financial Company Advais", Nizhny Novgorod, Russia

The results of an empirical study of the prospects for motivating young people in a particular organization are presented. It is shown that the main motivators of young employees are associated with social and status aspirations, therefore, the company's management should pay attention to in-

creasing the independence and creativity of work, strengthening the project approach and the relationship of remuneration with labor results.
Keywords: young employees, motivation, trends, career, project approach, management.

Проблема эффективной мотивации высококачественного труда молодых сотрудников является чрезвычайно актуальной. Так, для нашей фирмы, которая специализируется на IT-технологиях и высокотехнологичных операциях в финансовой сфере, молодые специалисты являются более предпочтительными, так как обладают большей восприимчивостью к новым знаниям, склонностью к инновациям и отсутствием страха перед цифровизацией. Поэтому руководство фирмы уже пятый год делает акцент на привлечение и удержание молодых талантов и средний возраст сотрудников фирмы в настоящее время составляет не более 34 лет.

Однако необходимые нам кадры не всегда остаются надолго, текучесть составляет около 23%, что является крайне высоким показателем для компаний нашей отрасли. Инвестиции, вложенные в обучение новых сотрудников и их адаптацию, в настоящее время не окупаются. Темпы развития фирмы снижаются.

В этой связи в 2021 году была создана рабочая группа с участием автора данной публикации, перед которой была поставлена задача провести эмпирическое исследование с целью выявления причин слабой мотивированности молодых сотрудников к долгосрочной продуктивной работе именно в рамках нашей организации.

Было проведено проективное интервьюирование молодых (до 33 лет) сотрудников фирмы (28 человек) и анкетный опрос их наставников (4 человека) об основных мотиваторах высококачественного труда поколения Z. Также были организованы беседы увольняющихся с руководством фирмы, нацеленные на выявление проблем молодых сотрудников. В целях поиска инновационных мотивационных схем изучена специальная литература и интернет-источники по выявлению существующих в настоящее время тенденций мотивации в среднем бизнесе, к которому относится наша фирма.

В проведенном эмпирическом исследовании установлено, что приоритетами молодых сотрудников финансовой компании «Эдвайс» в порядке убывания предпочтений являются:

– высокая заработная плата и бонусы;

– интерес и разнообразие, самостоятельность и креативность труда;

– наличие и понимание карьерных перспектив, возможность профессионально развиваться;

– безопасность и понятные «правила игры».

Как видим, в данном списке присутствуют как материальные, так и нематериальный мотиваторы. Причем нематериальные факторы количественно преобладают. Это подтверждают и другие источники [1–5]. Так, в [1] указывается, что основная мотивация молодежи в настоящее время – социально-статусная, позволяющая добиться успеха в жизни. В исследовании [2] доказывается, что современные молодые работники хорошо знают цену себе и своему времени, дорожат балансом между работой и личной жизнью. Многие молодые люди еще не обзавелись семьями и живут с родителями, что объективно снижает их финансовые потребности, хотя сами они провозглашают высокие амбиции и притязания на адекватное вознаграждение своих усилий [3].

Конечно, в целом выявленные установки отражают известный ряд потребностей сотрудников – материальных, духовных и социальных. Однако сложность для работодателя в том, что их нельзя непосредственно увидеть [4]. Однако инновации в мотивационных механизмах все равно необходимы и они должны отражать перспективные тенденции изменения приоритетов в молодежной среде [5].

Важным мотиватором, как показало наше интервьюирование, являются карьерные соображения молодых людей. Однако здесь наблюдается определенное противоречие, выявленное именно техникой проективного интервью, которая использовалась нами. Поколение Z не стремится брать на себя высокую ответственность, но предпочитает иметь статусную запись в своей визитке, занимать престижную должностную позицию.

Также отметим, что такие внешние факторы, как пандемия коронавируса и кризисные явления в экономике вызывают у молодых людей всевозможные страхи и общее состояние тревожности. Кроме того, действует существенный внутренний фактор, связанный с трансформацией нашей фирмы в цифровой формат деятельности, а любые изменения всегда пугают персонал своей неопределенностью и рисками. Поэтому особое внимание следует уделить, на наш взгляд, обеспечению определенной психологической безопасности и так называемой «безшовной» или омниканальной (от слова omni-channel) коммуникационной технике, предполагающей активное общение персонала как в горизонтальной, так и в вертикальной плоскостях с целью повышения информированности и связанной с ней безопасностью людей по отношению к внешним и внутренним рискам.

Руководству следует системно заботиться о том, чтобы не потерять лучших сотрудников и снять царящее в фирме состояние повышенного беспокойства.

Каждый молодой человек должен знать, какие процессы происходят в компании, каковы желаемые результаты, в каком направлении движется бизнес, и что конкретно требуется от него, чтобы этот процесс был успешным. Необходимо, на наш взгляд, каждый месяц проводить общие собрания сотрудников, обсуждать глобальные и локальные проблемы компании и, конечно же, получать обратную связь по мотивационной схеме. Люди не должны находиться в информационном вакууме – это порождает слухи, повышает конфликтогены и ухудшает качество работы.

Кроме того, при любой возможности руководству фирмы надо стараться отмечать успехи и прогресс отдельных сотрудников, пусть даже небольшой. Добрые слова не стоят денег, но в итоге конвертируются во вполне ощутимый финансовый результат. В совершенствовании нуждается и программа менторинга, принятая на предприятии.

Важной задачей процесса трансформации нашей фирмы должно стать смещение процедуры принятия решений по текущим вопросам с уровня директора на уровень руководителей проектов, что даст большему количеству сотрудников возможность реально управлять бизнесом и простимулирует их самостоятельную деятельность. Это несложно сделать, учитывая, что проектный подход изначально принят в ООО ФК «Эдвайс» в качестве базового.

Кроме того, специфика нашей фирмы предполагает непрерывное систематическое обучение и развитие человеческого капитала (концепция lifelong learning). Необходимо учиться работать в новых информационных системах, эффективно управлять проектами, отлаживать новые процессы, совершенствовать лидерские практики, бороться со стрессом, наращивать свои профессиональные компетенции и т.д. Обучение на рабочем месте, как показывает наше исследование, является важнейшим мотиватором для молодежи.

По поводу карьерных перспектив – надо стараться заполнять вакантные места в компании нашими же сотрудниками, желающими профессионально расти и развиваться, а не брать людей со стороны, как это чаще всего происходит в настоящее время.

По результатам диалога с увольняющимися стало понятно, что их ожидания от работы и оплаты труда резко не совпали с реальностью. Однако влияние кризисных событий на деятельность нашей фирмы не позволяют гарантировать высокий уровень вознаграждения в настоящее время, хотя фирма и стремится поддерживать средний по рынку труда уровень оплаты. Кроме того, работа по IT-технологиям в финансовой сфере сама по себе является достаточно сложной и ориентированной на конечный результат, предполагает иногда ненормиро-

ванный рабочий день, что крайне негативно воспринимается молодежью, привыкшей себе ни в чем не отказывать. По многим позициям требования молодежи к гибкому графику и низкой загрузке фирма считает на данном этапе неоправданными. Следовательно, необходимо компенсировать эти неудобства другими преимуществами и выгодами.

Например, вполне можно избавиться от скучных и серых отчетов. Известно, что поколение Z любит писать истории и посты. Поэтому рекомендуется использовать storytelling и привычную для них среду социального обитания (интранет) для мониторинга и контроля их работы. Полезно избегать излишней бюрократии, отдавая предпочтение современным инструментам обмена информацией: интранету, конференц-коллам, скайп-митингам. Также хорошо себя зарекомендовали техники геймификации, тренинги и другие активные методы передачи знаний и информации.

Таким образом, нами были определены основные направления улучшения мотивационного фона фирмы с учетом современных тенденций стимулирования инновационного и качественного труда молодых сотрудников. В целом, современный работодатель должен предложить гибкую и прозрачную систему мотивации, которая учитывает потребности нового поколения в самореализации и более творческом характере работы.

Литература

1. Ермалович Л.П. Мотивационная структура трудовой деятельности молодежи [электронный ресурс] URL: https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/14234

2. Чернова Т.Ю. Молодые сотрудники: способы нематериального мотивирования [электронный ресурс] URL: https://www.pro-personal.ru/article/1083918-qqe-m12-molodye-sotrudniki-sposobynematerialnogo-motivirovaniya

13. Ромашова И.Б. Совершенствование высокоэффективного труда сотрудников // Экономика. Менеджмент. Человек.ISSN: 2587-8409, №17, 2019.С 61-64

14. Уфимцев В.В., Мезенцев Е.М. Эффективная мотивация персонала на малом предприятии – важнейшее условие развития организации// Известия ИГЭА, 2012, №3 (83) [электронный ресурс] URL: https://cyberleninka.ru/article

15. Спирина Е.А Инновации в системе мотивации и вовлеченности

персонала при организации продаж в коммерческом банке // Инновационная экономика: глобальные и региональные тренды. Материалы XI Международной

научно-практической конференции. 2019. С. 529-533. [электронный ресурс] URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=41717990

КОНСОЛИДИРУЮЩИЙ И ИДЕОЛОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ, ЕЕ РОЛЬ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

А.А. Трипузова

Научно-исследовательский институт теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск, Республика Беларусь

В статье представлены результаты научного исследования организационной культуры, ее формирования и развития. Автором акцентировано внимание на консолидирующем и идеологическом потенциале организационной культуры, раскрытии ее роли в управлении персоналом. При этом подчеркнута важность ее сохранения и адаптации к условиям цифровой трансформации общества, карантинных мер и дистанционной работы.

Ключевые слова: организационная культура, консолидирующий и идеологический потенциал, корпоративная идеология, корпоративные ценности.

CONSOLIDATING AND IDEOLOGICAL POTENTIAL OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ITS ROLE IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONS

A.A. Trypuzova

Research Institute of Theory and Practice of Public Administration of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Belarus, Minsk, Republic of Belarus

The article presents the results of a scientific study of organizational culture, its formation and development. The author focuses on the consolidating and ideological potential of organizational culture, disclosing its role in personnel management. At the same time, the importance of its preservation and adaptation to the conditions of the digital transformation of society, quarantine measures and remote work was emphasized.

Keywords: organizational culture, consolidating and ideological potential, corporate ideology, corporate values.

Актуальность исследования.

Тема организационной культуры в последние десятилетия является традиционно популярной в различных отраслях знаний (менеджмента, психологии, социологии), что обусловлено ее значимостью и охватом всех функций управления персоналом.

Необходимость соблюдения карантинных мер в условиях пандемии коронавируса и переход в ряде организаций на дистанционную работу ведут к разобщенности трудового коллектива и структурных подразделений, негативно сказываются на «командном духе», взаимоотношениях с коллегами – основе социального капитала организации, и, в конечном счете, на эффективности ее деятельности. Эти обстоятельства актуализирует проблему сохранения и развития организационной культуры, ее адаптации к новым условиям.

Результаты исследования.

В литературе справедливо рассматривают организационную культуру как специфическую «конституцию» организации, включающую ее особенности, систему ценностей, правил и норм деятельности.

Как отмечал Б.З. Мильнер, организационная культура позволяет отличать одну организацию от другой, создает атмосферу идентифицированности для ее членов, генерирует приверженность ее целям; укрепляет социальную стабильность; служит контролирующим механизмом, который направляет и формирует отношения и поведение работников [1].

В социальной психологии организационная культура рассматривается как совокупность субкультур, отдельных подразделений организации, отличающихся друг от друга в силу специфики выполняемой деятельности, и одновременно с этим включающих в себя основные черты общей культуры организации и оказывающих влияние на индивидуальное развитие каждого сотрудника и организации в целом [2, с. 202].

С.А. Валаханович отмечает позицию большинства ученых, считающих, что организационная культура – реально существующий объективно-субъективный феномен, «психологический актив» организации [3, с. 57].

С позиции стратегического анализа организационная культура понимается как процесс становления и функционирования духовной основы жизнедеятельности организации. По образному сравнению Н. Сулим, организационная культура является «душой» организации [цит. по 2, с. 201].

Организационная культура формирует у работников организационную приверженность, чувство ответственности и наряду с ним – безопасности, мотивирует на выполнение общих целей организации, соблюдение внутриорганизационных правил и стандартов поведения, при этом одновременно задает их, обеспечивая «коллективное программирование».

Следовательно, *организационная культура выполняет множество важных функций,* совокупность которых определяет эффективность управления персоналом и деятельности организации в целом:

– имиджевую, направленную на создание позитивного внешнего образа организации;

– адаптивную (познавательную), обеспечивающую быстрое вхождение новых работников в организацию, включению в трудовой коллектив;

– управленческую, включающую в себя нормативную, регулирующую, контрольную функции, формирующую нормы, правила поведения персонала и существующую для их поддержания;

– ориентирующую, направляющую действия работников организации в нужном направлении [3, с. 58];

– информационную, заключающуюся в передаче социального опыта;

– коммуникативную, обеспечивающую обратную связь, взаимодействие и взаимопонимание внутри трудовых коллективов, между работниками и руководителями на разных уровнях управления, трансляцию ценностей и управленческих решений, обмен информацией внутри и вовне организации;

– интегрирующую, способствующую объединению действий всех членов организации [3, с. 58], формирующую их общность и их ощущение себя частью единой системы;

– идентифицирующую, способствующую самоидентификации работников, развитию собственной ценности и принадлежности к организации;

– мотивационную, побуждающую работников активно участвовать в деятельности организации и в ее интересах, качественно выполнять поставленные задачи, вносить максимальный вклад в общее дело;

– образовательную, предполагающую постоянное самосовершенствование и обучение рядовых работников и руководителей;

– идеологическую (ценностную, смыслообразующую), оказывающую существенное воздействие на сознание работников, влияющую на их мировоззрение и принятие корпоративных ценностей;

– системообразующую, делающую работу организации, ее структурных подразделений системной, упорядоченной, эффективной;

– защитную (охранную), обеспечивающую устойчивость и сохранение целостности организации, служащей преградой (барьером) для возникновения внутри ее негативных тенденций и проникновения их извне.

Изложенное позволяет утверждать, что организационная культура обладает мощным консолидирующим и идеологический потенциалом, от грамотного управления которым и его реализации во многом зависит эффективность деятельности организации.

Благодаря консолидирующему фактору организационной культуры создается ощущение идентичности всех членов трудового коллектива, формируется готовность к сотрудничеству взаимопомощи, сопричастности к успехам и достижениям организации, приверженности ей.

В подтверждение этих выводов отметим, что с психологической точки зрения важную роль в организационной культуре выполнят аффилиация – стремление людей к объединению, благодаря которому работники ощущают единство коллектива, что, в свою очередь, позволяет повышать их вовлеченность в достижение целей организации и решение поставленных задач.

Фундаментом организационной культуры являются провозглашаемые корпоративные ценности и нормы поведения, которые рассматриваются как часть стратегии организации и задаются ее руководством. В случае принятия корпоративных ценностей работниками они переходят на более глубокий уровень – базовых представлений, являющихся, в свою очередь, основой организационной культуры. Именно эта основа формирует поведение работников в организации [4, с. 120]

В связи с этим идейным стержнем корпоративной культуры и эффективным инструментом управления в современных организациях, демонстрацией социального смысла ее деятельности считается корпоративная идеология. Она отражает главную идею организации, включает в себя стратегические идеи, касающиеся миссии организации в целом.

При этом фундамент организационной культуры закладывает и формирует руководитель организации. От его мировоззрения, профессионального опыта и жизненной позиции во многом зависит атмосфера в коллективе, корпоративная идеология. Главными ее проводниками, идейно-стратегическим ресурсом и носителями выступает «идеологический актив», ключевые специалисты организации, цель которых – вовлечь в процесс развития организационной культуры всех работников [5, с. 206].

Значимое влияние на этот процесс оказывают не только факторы внутренней, но и внешней среды организации.

Развитию организационной культуры способствует также создание и сертификация менеджмента качества согласно требованиям стандартов. Она должна существовать не только внутри, но и вокруг организации, чтобы вновь пришедшие работники ощущали это еще до приема и их поведение трансформировалось в нужном направлении.

Организационная культура, хотя и достаточно сложно поддается изменениям, тем не менее, нуждается в постоянном развитии и инновациях.

Целесообразно комплексно использовать формы и методы информационно-идеологического воздействия, шире и активнее применять современные технические возможности интернет сетей. В условиях открытого информационного общества важной формой трансляции организационной культуры становятся корпоративный портал и сайты организации. При этом важно не ограничиваться при характеристике организационной культуры кратким изложением истории организации и перечнем оказываемых ею услуг.

Отметим положительный опыт идеологического наполнения сайта МТС «Мобильные ТелеСистемы» (далее – МТС) [6], содержащего рубрики, которые раскрывают особенности организационной культуры МТС, в частности:

– в рубрике «Социальная ответственность» и «Корпоративный стиль» излагается философия МТС, раскрываются его стратегия и принципы, в том числе инновации, нацеленность на результат, содействие росту экономики и благосостоянию общества, информационной открытости;

– в рубрике «Качество» описывается система менеджмента качества МТС;

– в рубрике «Комплаенс и деловая этика», помимо информации описательного характера, предоставлена возможность бесплатно скачать принятых в МТС Кодекса делового поведения и этики, Положения о соблюдении антикоррупционного законодательства;

– в рубрике «Горячая линия» предлагается на конфиденциальной основе сообщать о всех фактах нарушений, в т. ч. правил поведения представителей МТС.

В условиях карантинных мер и дистанционной работы руководителем всех уровней управления особое внимание следует уделить новым способам создания инновационной и привлекательной для работников корпоративной среды. Важно стимулировать поддержку взаимоотношений и взаимопомощи между работниками, развитие у них коммуникативных навыков и сети деловых контактов в режиме онлайн, в том числе путем проведения совещаний.

Заключение.

Являясь системой ценностей, убеждений и норм поведения, разделяемых персоналом, организационная культура должна целенаправленно формироваться руководителями организации и «идеологическим активом» как источник стабильности и преемственности, стимулирующий высокую ответственность работников при выполнении поставленных задач [7, с. 24].

Организационная культура обладает мощным консолидирующим и идеологическим потенциалом, способствует укреплению кадрового состава, нейтрали-

зации конфликтных ситуаций. В свою очередь, базисом организационной культуры выступает корпоративная идеология.

Грамотно сформированная организационная культура является серьезным управленческим инструментом, позволяющим повышать уровень мотивации и организационной приверженности персонала, достигать оптимума между личными целями (мотивами) и стратегическими целями организации.

Повышение уровня адаптивности организационной культуры к происходящим изменениям – цифровой трансформации общества, дистанционной работе – должно находиться в плоскости инновационного развития, эффективного раскрытия и использования ее консолидирующего и идеологического потенциала.

Литература

1. Мильнер Б.З. Теория организации [электронный ресурс] М.: Инфра-М, 2000.

2. Некрасов И.С. Организационная культура государственных служащих: понятие, типология, носители и критерии оценки // Вестник Университета. 2014. №20. С. 200–205.

3. Валаханович С.А. Проявления культуры при подборе и оценке кадров // Проблемы управления человеческими ресурсами: сб. материалов V Научно-практической интернет-конференции / под общ ред. М.А. Пономаревой, Н.А. Азарёнок. Минск: Академия упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2020. С. 57–62.

4. Идеологическая работа в Республике Беларусь [электронный ресурс] : пособие / В.И. Чуешов [и др.]; под общ. ред. В.И. Чуешова. – Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2013.

5. Трипузова А.А. Теоретико-методологические аспекты исследования корпоративной (организационной) культуры и идеологии // Социально-культурная деятельность: векторы исследовательских и практических перспектив: материалы Междунар. электр. научно-практ. конф., 22 мая 2020 г. / КазГИК; науч. ред. Р.Ш. Ахмадиева, П.П. Терехов, Д.В. Шамсутдинова. Казань, 2020. С. 202–207.

6. СООО «Мобильные ТелеСистемы» [электронный ресурс] / СООО «Мобильные ТелеСистемы». URL: https://www.mts.by/company/comp/information/ (дата обращения 24.07.2021)

7. Любина, О.Н. Корпоративная культура в управлении персоналом государственной гражданской службы // Вестник МГУУ. 2016. №4. С. 23–26.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ПОНЯТИЕ, ВИДЫ, ПРОБЛЕМЫ

Т.Н. Цапина, Н.А. Безрукова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И.Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

Рассмотрены основные проблемы разработки и совершенствования стратегии управления персоналом в современных организациях, выявлена структура задач стратегического управления персоналом, даны определения субъекта и объекта кадровой стратегии, раскрыта сущность кадровой политики. Показаны основные виды стратегий, применяемых при управлении персоналом, на основе анализа теории и практики, выявлены ключевые проблемы, связанные с разработкой и реализацией эффективной стратегии управления персоналом, предложены оптимальные пути решения выявленных проблем.

Ключевые слова: персонал, стратегия управления персоналом, кадровая политика, текучесть кадров, мотивация персонала, управление, трудовые ресурсы

STRATEGIC PERSONNEL MANAGEMENT: CONCEPT, TYPES, PROBLEMS

T. N. Tsapina, N. A. Bezrukova
National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

The main problems of developing and improving the personnel management strategy in modern organizations are considered, the structure of the tasks of strategic personnel management is revealed, the definitions of the subject and object of the personnel strategy are given, the essence of the personnel policy is disclosed. The main types of strategies used in personnel management are shown, based on the analysis of theory and practice, the key problems associated with the development and implementation of an effective personnel management strategy are identified, the optimal ways to solve the identified problems are proposed.

Keywords: personnel, personnel management strategy, personnel policy, staff turnover, staff motivation, management, human resources

Разработка и совершенствование стратегии управления персоналом выступает главной составляющей в общей системе стратегического менеджмента, основанной на сочетании целей определенного сотрудника и стратегических планов организации в целом. Главной целью стратегического управления персоналом является формирование стратегических возможностей за счет привлечения высококвалифицированных, мотивированных к труду специалистов, которые помогут компании достичь долгосрочного конкурентного преимущества и выдержать заданное направление общей бизнес-стратегии.

Стратегия управления персоналом – это приоритетное, качественно определенное направление действий, разработанное руководством этой организации,

необходимое для достижения долгосрочных целей по созданию высокопрофессионального, ответственного коллектива [1].

Сущность стратегии управления персоналом заключается в тщательном отборе, персональной адаптации к условиям деятельности и установлению сильных и слабых позиций персонала, привлечение конкретной его части к выполнению необходимых заданий и решению возникающих вопросов. Задачи стратегического управления персоналом представлены на рисунке 1.

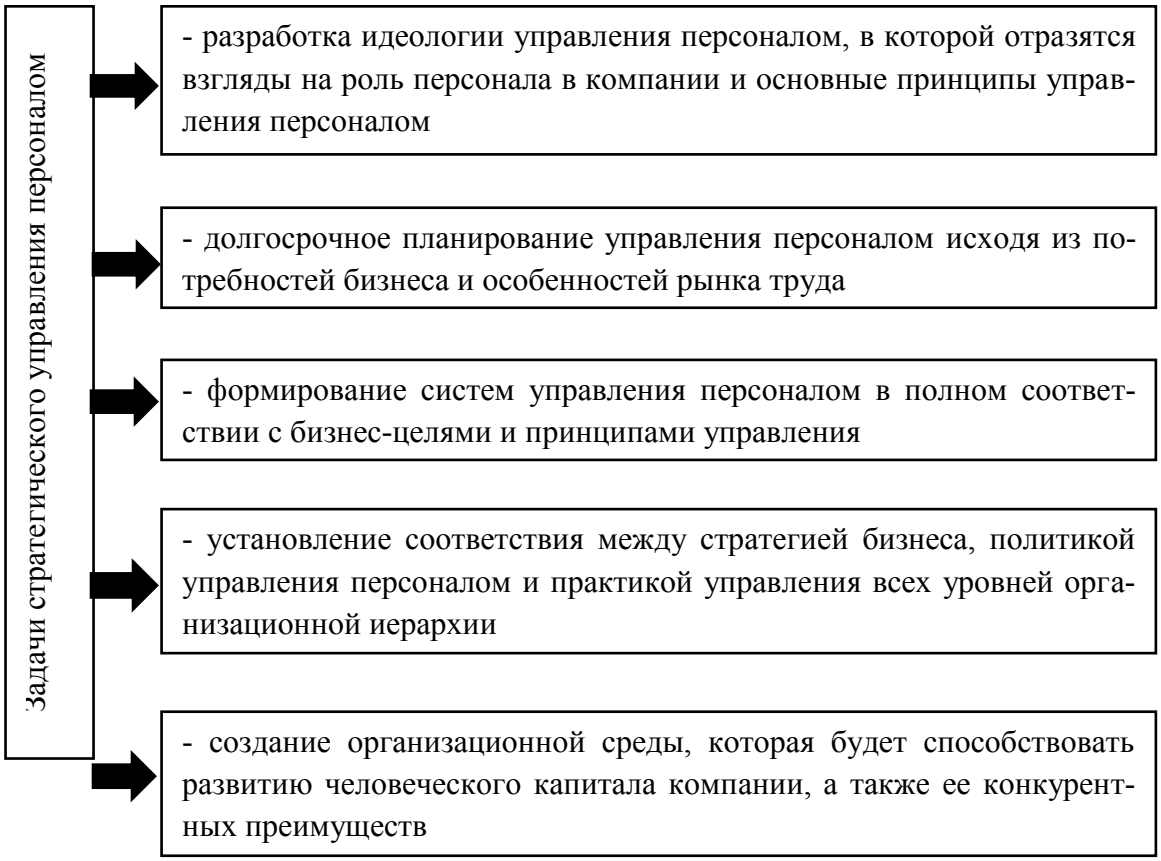


Рис. 1. Структура задач стратегического управления персоналом

Субъектом стратегического управления персоналом является служба управления персоналом организации, а также высшие линейные и функциональные руководители.

К объектам можно отнести трудовой потенциал предприятия, структуру персонала, условия труда, методы управления, политику, применяемую по отношению к сотрудникам.

Основой для формирования стратегии управления персоналом выступает кадровая политика компании.

Кадровая политика – это основное направление работы кадровой службы, включающее в себя совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации [2].

Четко сформулированная и письменно изложенная стратегия помогает лучше понять круг задач, которые должны быть решены в рамках кадровой политики предприятия.

Основные виды стратегий при управлении персоналом представлены в таблице 1.

Таблица 1

Виды стратегий при управлении персоналом организации

Наименование	Характеристика
Стратегия предпринимательства	Используется компаниями, которые только вышли на рынок, осваивают новые, инновационные виды деятельности. Для реализации данной стратегии предпочтение в работе отдается сотрудникам-новаторам, умеющим работать в команде, людям с гибким, а также творческим мышлением, способным взять на себя ответственность за управленческие риски
Стратегия динамичного роста целей	Применяется для предприятий с низкой степенью финансового риска, производимые продукты которых уже давно известны на рынке, производственная схема освоена и налажена. Для рабочих важна высокая профессиональная компетенция, опытность, дисциплинированность, многофункциональность
Стратегия максимизации прибыли	Рассчитана на поиск резервов снижении затрат и себестоимости продукции для большего роста производительности, данной стратегии присуще использование дешевой рабочей силы, процедура найма работников – стандартная
Стратегия ликвидации	Применяется в случае наступления кризиса в организации и становится самым важным видом стратегического управления персоналом. В связи с сокращением объема производства, продажей большей части активов компании, прием персонала останавливается, штат сокращается до минимума. Сохранение ценных, опытных кадров предприятия для реализации нового дела становится главной задачей руководства
Стратегия изменения курса	Характерна для организаций, которые настроены на быстрое увеличение объемов прибыли, освоение нового или расширение уже имеющегося рынка. Компания ведет набор грамотных специалистов на основные рабочие места или предлагает повышение квалификации уже имеющимся специалистам, для их продвижения и развития карьеры

Стратегия выживания	Основной целью данной стратегии выступает спасение от банкротства, в связи с чем принимаются меры по сокращению затрат за счет продажи части активов и происходит поиск новых возможных источников роста. При данной стратегии, прием персонала сокращается, наблюдается снижение численности штата, происходят изменения в системе управления персоналом и кадровой политике

Опыт применения стратегии управления персоналом различными компаниями показывает, что чаще всего общая стратегия представляет собой комбинацию различных вариантов стратегий, а их последовательность определяется значимостью и ожидаемыми результатами каждой компании [3].

Построение стратегии опирается на имеющиеся у организации ресурсы, персонал, их идеи, а также амбиции, предприимчивость и инициативность.

На сегодняшний день особенности стратегического развития в управлении персоналом пока еще недостаточно разработаны, что создает определенные проблемы в системе управления персоналом.

Анализ отечественной зарубежной теории и практики стратегического управления персоналом позволяет выделить основные проблемы, связанные с разработкой и реализацией эффективной кадровой стратегии (рис. 2).

Рис. 2. Основные проблемы, связанные с разработкой и реализацией эффективной стратегии управления персоналом

Данные проблемы обусловлены рядом причин, наиболее существенными из которых являются:

- во-первых, деятельность отдельных подсистем общей системы управления персоналом, которые своим содержанием отличаются от требований внешней среды;

- во-вторых, не учитывается важность инвестиционных вложений в персонал;

- в-третьих, отсутствие системы по использованию технологий стратегического управления персоналом.

Исходя из выделенных ключевых проблем, рассмотрим возможные способы их устранения в пределах организации (таблица 2).

Таблица 2

Причины и пути решения проблем стратегического управления персоналом

Причины	Пути решения проблем
Деятельность отдельных подсистем общей системы управления персоналом, которые своим содержанием отличаются от требований внешней среды	- выработка единого направления работы с персоналом, с целью развития его потенциала для достижения общих целей организации. Для этого необходимо разработать соответствующие условия и бизнес-процессы; - построение стратегической модели управления персоналом, которая будет основана на применении современных технологий и методик (например, онлайн-администрирование); - управление текучестью кадров; - создание инструментов материальной и моральной мотивации персонала.
Не учитывается важность инвестиционных вложений в персонал	- обучение, переподготовка кадров в специализированных образовательных и консультационных учреждениях. Также необходимо создание условий для подготовки, переподготовки, обучения административного управленческого аппарата организации. - оценка трудовой деятельности каждого работника. Цель оценки результатов деятельности персонала заключается в улучшении результативности работы персонала, при этом должна быть оказана ему помощь в реализации его потенциала, работников и руководителей необходимо снабдить нужной информацией, чтобы они правильно принимали решения, связанные с их работой.
Отсутствие системы по использованию технологий стратегического управления персоналом	- разработка или приобретение пакета документации по формированию системы стратегического развития управления персоналом; - формирование «стратегического образа мыслей», соответствующей корпоративной культуры;

	- изучение и применение на практике подходов к персоналу, которые учитывают долгосрочный характер его использования и воспроизводства.

Таким образом, стратегическое управление опирается на человеческий потенциал, который составляет основу организации, позволяет достигать поставленных целей используя различные технологии и методы работы с персоналом. В стратегическом развитии управления персоналом особенно важно выработать адекватную стратегию поведения, позволяющую решать внутренние проблемы организации, а также нормализовать взаимодействие с внешними экономическими субъектами. Данная стратегия должна в качестве основы иметь конкретную программу мероприятий, позволяющих достичь конечной цели, исходя из которой, и следует выстраивать взаимоотношения с различными субъектами экономической деятельности.

Литература

1. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Учебно-практическое пособие. – М.: Проспект. 2020. 64 с.

2. Тебекин А.В. Стратегическое управление персоналом. Учебник. – М.: КноРус. 2020. 720 с.

3. Цапина Т.Н. Особенности инновационного развития глобальных корпоративных бизнес-структур. В сборнике: Актуальные проблемы социальной коммуникации. Материалы III Всероссийской научно-практической конференции. 2012. С. 606-609.

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ И ОДИН ИЗ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ

М. Н. Шавровская, А. В. Пеша

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург, Россия

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-29-07435

В статье представлен анализ инструмента развития надпрофессиональных компетенций и, в тоже время важного коммуникативного навыка – обратной связи. Популярность

использования обратной связи в качестве инструмента развития за последние несколько лет постоянно растет. Авторы статьи делятся опытом развития навыка обратной связи в образовательном процессе через обучения ему как инструменту развития компетенций.

Ключевые слова: высшее образование, надпрофессиональные навыки, обратная связь, коммуникативные компетенции, обучаемость

ORGANIZATIONAL CULTURE AND SOCIO-PSYCHOLOGICAL AGE OF FEMALE PERSONNEL OF MEDICAL INSTITUTIONS

M. N. Shavrovskaya, A. V. Pesha
Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia

The reported study was funded by RFBR according to the research project №19-29-07435

The paper presents an analysis of the tool for the development of supra-professional competencies and, at the same time, an important communication skill – feedback. The use of feedback as a development tool has grown in popularity over the past few years. The authors of the article share their experience of developing feedback skills in the educational process through teaching it as a tool for developing competencies.

Keywords: higher education, supra-professional skills, feedback, communication competencies, learners

Введение

Одними из самых важных вопросов современного управления персоналом в организациях являются проблемы управления внутренними коммуникациями и корпоративной культурой в организациях. Построение внутренних коммуникаций основывается зачастую на основе построения культуры обратной связи, которая эффективно отражается на бизнес-результатах.

Обратная связь в России как технология, которая используется в развитии компетенций, активно применяется с начала этого века. Само появление термина связывают с работами о кибернетике Н. Винера, хотя, как указывается в статье Лукьяненко О. Д. есть мнение о введении термина Н.Н. Ланге в 1893 году, произошедшему «благодаря открытию регулирования поведения человека посредством обратной связи» [1]. Соловьева О. В. трактует термин обратная связь как «важный фактор повышения точности восприятия другого человека, помогающим откорректировать образ и способствующим более точному прогнозу поведения партнера по коммуникации» [2]. В педагогике обратная связь представляется инструментом рефлексии «получения отзыва о конкретных ситуациях, дискуссионных вопросах, которые ведут к определённому результату – достижению цели на занятии» [3]. Представленные выше подходы к трактовке понятия рассматривают процесс обратной связи как односторонний – фактор, инструмент, регулятор поведения, в то время как обратная связь – двусторонний процесс и с точки зрения навыков обратной связи необходимо уделить рав-

ное внимание развитию навыков дачи обратной связи и ее получения. Как навыки, навыки обратной связи относятся к группе навыков компетенции в области ведения переговоров [4]. Мы под навыками обратной связи подразумеваем способность человека конструктивно использовать, обрабатывать полученную информацию и делать правильные выводы, а также способность конструктивно передать информацию о процессах и ситуациях, для реализации цели роста мотивации сотрудников, их стремления к развитию и ориентации на результат.

В рамках развития надпрофессиональных компетенций авторы рассматривают обратную связь как инструмент передачи информации о поведении студента в настоящем времени для изменения его в будущем. При составлении индивидуальных планов развития важную роль играет наличие обратной связи, которая дает информацию о том, как меняется уровень развития той или иной надпрофессиональной компетенции. Роль обратной связи в развитии каждой надпрофессиональной компетенции достаточно велика. Готовность студентов (n=40) принимать обратную связь согласно опросам, проводимых авторами в рамках занятий, равна 8,7 баллов (при максимальном 10). То есть навыки приема обратной связи развиты на достаточно высоком уровне. В качестве основных ее преимуществ студенты отвечают, что это возможность посмотреть на себя со стороны, увидеть свои сильные стороны и зоны роста. При этом готовность и навыки студентов давать обратную связь другим студенты оценивают гораздо ниже, а именно на 7,5 баллов, объясняя это страхом обидеть другого, испортить отношения, непониманием, как ее лучше предоставлять.

Чтобы разобраться с используемыми технологиями обратной связи, предлагаем рассмотреть несколько видов обратной связи.

1. В зависимости от уровня формализации: формализованная и неформализованная. Первая подразумевает, что мы используем определенный бланк наблюдения, в котором оцениваем по заданным поведенческим индикаторам те или иные компетенцию. Например, для компетенции «Работа в команде» мы можем использовать следующие поведенческие индикаторы, представленные в таблице 1.

Наличие формальных бланков позволяет развернуто давать обратную связь по компетенции, а также отслеживать динамику ее развития, но при этом не всегда есть возможность описывать поведенческие индикаторы.

Таблица 1

Пример возможных поведенческих индикаторов компетенции «Работа в команде»

Направление оценки	Поведенческие индикаторы
Установление и развитие отношений с командой	– успешно налаживает контакт и общается со всеми участниками дискуссии в конструктивной и уважительной манере – активно участвует в дискуссии, привлекает внимание коллег к своим словам, идеям, предложениям – внимательно слушает собеседников, не перебивая их – «слышит» аргументы других, учитывает их в дальнейшем обсуждении, при принятии решений – общается с членами команды в формате диалога
Нахождение подходов к другим	-учитывает интересы и потребности других -заручается поддержкой своих решений со стороны оппонентов -аргументирует свою позицию с учетом индивидуальных особенностей собеседников (присоединяется по состоянию – темпу речи, жестам, по отношению к чему-либо) -учитывает мнение других в ходе разговора, используя фразы типа «Я с тобой согласен», «Как говорил…» и т.д.
Отстаивание идей	-уверенно высказывает свои идеи -находит содержательные аргументы для объяснения рациональности своих идей, добивается понимания их другими -для иллюстрации своих предложений приводит яркие примеры, факты -легко парирует возражения, находит убедительные, основательные контраргументы
Сохранение выдержки и самообладания	-сохраняет спокойный тон при общении с негативно настроенными членами команды -сохраняет спокойный тон и позитивный настрой при возникновении конфликтов и разногласий -при возникновении споров в группе внимателен ко всем идеям, согласовывает позиции сторон и находит взаимовыгодные варианты

2. В зависимости от уровня вовлеченности студента обратная связь может предоставляться в основном в виде монолога от того, кто ее дает, а также может предполагать максимальное вовлечение студента. Для максимального вовлечения при развитии надпрофессиональных компетенций можно использовать технологию ОРИП, которую предложил Брайан Стэнфилд [5]. Ключевую роль в ней играют открытые вопросы, которые задаются на каждом этапе с определенной целью (Таблица 2). Они позволяют студенты провести анализ своего

поведения с точки зрения его эффективности и наметить пути совершенствования своих компетенций в будущем.

Таблица 2

Пример применения технологии ОРИП

Наименование этапа	Примеры вопросов
Этап 1. О- объективные факты	Что произошло? Что ты делал для решения ситуации? Что повлияло на эту ситуацию?
Этап 2. Р- рефлексия, эмоции, чувства	Что ты чувствуешь? Какие эмоции у тебя вызывает эта ситуация? Что тебя вдохновляет (расстраивает, огорчает)? Чем ты гордишься?
Этап 3. И- интерпретация, идеи	Какие идеи по изменению ситуации у тебя есть? Какой ты предлагаешь план действий? Что может тебе помочь/помешать? Какая помощь нужна от меня?
Этап 4. П- план действий, принятие решений	Что важно теперь сделать? Какие уроки ты извлек из этой ситуации? Что необходимо предпринять, с твоей точки зрения?

3. В зависимости от количества человек, участвующих в предоставлении обратной связи, она может быть индивидуальной, а может быть групповой. Последний вариант предполагает, что мы создаем такие условия, в которых студенты дают обратную связь об уровне развития той или иной надпрофессиональной компетенции друг другу. В данном случае важно предварительно студентов научить это делать, например, хотя бы с использованием речевой конструкции «Мне нравится, как ты делаешь… Я бы рекомендовала обратить внимание на…»

4. Обратная связь может делиться в зависимости от того используются цифровые инструменты или нет. Мы можем давать обратную связь с использованием, например, Google Forms, в которых одновременно несколько человек проставляют за оценку по наблюдаемым компетенциям. Авторами такой вариант используется при проведении ассессмент-центров. Кроме этого, обратная связь может предоставляться с использованием mentimeter. Например, когда мы просим оценить компетенцию «Публичное выступление» и просим написать три ассоциации, связанных с выступлением одногруппника, а в итоге получаем облако тэгов.

Заключение.

Грамотно организованная обратная связь позволяет постоянно развивать надпрофессиональные компетенции, однако, ключевым в этом направлении является атмосфера, в которой она предоставляется, а также особенности самого

студента и преподавателя, сотрудника и руководителя. Так или иначе, высокий уровень навыков предоставления обратной связи играет важную роль в развитии надпрофессиональных компетенций тех, кому ее дают. Также преподавателю/ руководителю необходимо быть готовым дать студенту/ сотруднику рекомендации о том, как усиливать ту или иную компетенцию. Для этого в высших учебных заведениях могут разрабатываться соответствующие памятки, содержащие описание возможных вариантов, а в компаниях в корпоративных книгах прописываться и отрабатываться на практике инструменты обратной связи.

Литература

1. Лукьяненко О. Д. Обратная связь в дидактическом информационном взаимодействии педагога и учащихся // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2007. Т. 12. № 33. С. 367-371.

2. Соловьева О. В. Обратная связь в межличностном общении. Изд-во МГУ. 1992. 112 с.

3. Гиниятуллина Д. Р. К вопросу об организации обратной связи между преподавателем и студентами (с использованием анкетирования) //Проблемы современного педагогического образования. 2019. №. 65-1. С. 63-66.

4. Пеша А. В., Шавровская М. Н., Николаева М. А. и др. Развитие и оценка надпрофессиональных компетенций студентов университетов: теоретико-методологические основы / Под общей редакцией А.В. Пеша; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Уральский государственный экономический университет. – Казань: Общество с ограниченной ответственностью "Бук". 2020. 248 с.

5. Stanfield, R.B. The art of focused conversation: 100 ways to access group wisdom in the workplace. New Society Publishers. 2000. 11 p.

ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНДЖЕРОВ ПО ПРОДАЖАМ В СОВРЕМЕННОЙ КОМПАНИИ

А.Н. Шекалин, И.Б. Ромашова
ООО «РАМ», Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И.Лобачевского
г. Нижний Новгород, Россия

Представлены результаты микро-исследования методов мотивации и стимулирования труда менеджеров по продажам, которые показали свою эффективность на практике. Показано, что основную роль в стимулировании высокопродуктивного труда продавцов играют материальные факторы, связанные с оплатой труда и премиальными выплатами, а нематериальные методы в кризисный период отошли на второй план.

Ключевые слова: оплата труда, стимулирование, менеджеры по продажам, бонусы, премия, план продаж.

FEATURES OF STIMULATING THE EFFECTIVE ACTIVITY OF SALES MANAGERS IN A MODERN COMPANY

N. Shekalin, I. B. Romashova
RAM LLC, N. I. Lobachevsky National Research Nizhny Novgorod State University , Nizhny Novgorod, Russia

The results of a micro-study of methods of motivation and stimulation of the work of sales managers, which have shown their effectiveness in practice, are presented. It is shown that the main role in stimulating highly productive work of sellers is played by material factors related to wages and bonus payments, and non-material methods have receded into the background during the crisis period.

Keywords: remuneration, incentives, sales managers, bonuses, bonus, sales plan.

Стимулирование эффективной деятельности всегда занимает ведущее место в системе управления персоналом, так как определяет финансовые результаты функционирования любой компании, скорость ее капитализации. Особенно важна система мотивации и стимулирования труда менеджеров по продажам, ибо именно sales-management обеспечивает компании входящий денежный поток от ее клиентов (потребителей).

В фирме ООО «РАМ», которая стала объектом исследования для нас, число менеджеров по продажам составляет более 20 человек, поэтому стимулирование их эффективной деятельности является весьма актуальной темой.

В настоящее время отдел продаж нашей фирмы не может похвастаться стабильностью кадрового состава и высоким уровнем продуктивности сотрудни-

ков. Отчасти резкое падение реализации продукции и услуг (а фирма занимается торговлей и ремонтом компьютерной техники) связано с кризисными явлениями в экономике России, последствиями пандемии COVID-19. Однако другие фирмы аналогичной бизнес-ниши тоже столкнулись с этими внешними факторами, но смогли устоять, тогда как наша организация находится на грани банкротства.

Возникает вопрос: что можно сделать в этой ситуации? Можно ли сохранить фирму, решив проблему повышения эффективности работы специалистов по продажам? Что хочет современный менеджер, чтобы на полную мощность использовать свой потенциал на благо себе и организации?

Эти вопросы привели к необходимости проведения микро-исследования современных методов мотивации и стимулирования персонала и возможностей их применения в ООО «РАМ».

Изучив соответствующие источники [1–5], мы пришли к следующим основным установкам, которые можно использовать в нашей компании:

1. Базовой частью системы мотивации исследуемой группы сотрудников является материальная часть, особенно сейчас, в период кризисных экономических явлений, а нематериальные методы отошли на второй план.

2. Классическая схема стимулирования «продажников» (оклад плюс определенный процент от объема выручки, обеспеченной продажами конкретного менеджера) является самой распространенной. При этом у сотрудника есть фиксированный (гарантированный) оклад, обычно это небольшая сумма, которую он точно получит, даже если ничего не продаст. Это так называемая постоянная часть заработной платы. Плюсом к окладу с каждой продажи менеджер получает некий процент (переменная часть оплаты труда). Смысл классической схемы простой: чем больше менеджер по продажам продает, тем больше зарабатывает.

3. Если в фирме налажено научно-обоснованное планирование реализации продукции (услуг), то основным показателем становится выполнение индивидуального плана продаж. Кроме того, могут быть использованы такие показатели, как: маржа (прибыль) от продаж, количество новых клиентов, привлеченных в соответствии со специализацией менеджера, уровень удовлетворенности клиентов (на основе оценки), количество полученных контактов на открытых мероприятиях (например, на выставках) и другие.

4. У продавцов в их сфере ответственности также могут быть: получение отзывов от клиентов по выполненной работе, разбор жалоб, сбор информации по каждому потенциальному клиенту, проведение презентаций новых продук-

тов и услуг и другие задачи. Эта работа оплачивается через фиксированную часть. При этом у менеджера по продажам должны быть все документы, регламенты, учебные материалы, примеры отработки возражений, варианты коммерческих предложений и инструкции.

5. Каждая фирма обычно определяет свой набор показателей (KPI) для стимулирования менеджеров по продажам, адекватный ее сфере деятельности и состоянию клиентского поля. Важно лишь, чтобы выполнение этих критериев приводило к определенным выгодам как на личностном уровне исполнителей, так и для организации в целом. Показателей не должно быть много. Система оплаты труда должна быть простой и понятной для сотрудников.

6. В качестве итогового показателя по каждому сотруднику рекомендуется рассчитывать в процентах коэффициент его эффективности, на основе которого определяется размер финансового бонуса. Условием получения бонуса может быть, например, такое правило: «При эффективности менее 50% – отсутствие премии, при эффективности от 50% до 75% размер бонуса составит 25% от размера фиксированной зарплаты, а при эффективности более 75% сотрудник получит бонус размере 50%».

7. Рассчитываемый математически коэффициент эффективности должен определяться на основе запланированных индивидуальных целевых ориентиров, которые должны быть доведены до сотрудника заранее и к которым он должен быть готов психологически.

Данный алгоритм не так просто оказалось реализовать на практике. Дело в том, что в компании наблюдается определенное противоречие финансовых интересов отдельных «игроков». Так, если коммерческий директор (директор по продажам) кровно заинтересован в бюджете на продвижение товаров и услуг, средствах на обучение и стимулирование торгового персонала, то финансовый директор (а также собственник фирмы) замотивирован на сокращение издержек, в том числе на уменьшение затрат на оплату труда, так как он отвечает за наличие прибыли на предприятии. В результате этих столкновений «победа» далеко не всегда оказывается на стороне директора по продажам и его подопечных менеджеров.

В нашей организации удалось после многочисленных дебатов сформировать и приступить к внедрению нового механизма стимулирования труда менеджеров по продажам, базирующийся на принципах, описанных выше. Хотя о результатах говорить еще рано, мы можем привести здесь основные установки, которые фирма включила в свой стандарт расчетов с sales-менеджерами в 2021 году.

Фиксированная заработная плата устанавливается на уровне 80% средней величины по рынку труда для соответствующих специалистов по Нижегородской области. Показатель на уровне или выше среднего менеджер должен заработать посредством личного бонуса. Для этого рассчитывается индивидуальный коэффициент эффективности в процентах, который равен произведению коэффициентов выполнения плана по продажам, коммерческой марже, количеству привлеченных новых клиентов. Бонус прямо пропорционален данному коэффициенту и рассчитывается умножением его на уровень установленной гарантированной (фиксированной) оплаты труда. Естественно, что бонусы менеджерам по продажам выплачиваются лишь после того, как компания получила от клиентов деньги за товар. За особо выдающиеся результаты менеджеру может начисляться также премия.

Внедрение этой новой системы стимулирования труда менеджеров по продажам позволило поднять степень материальной заинтересованности сотрудников и в результате реализация во втором квартале выросла на 6%, а в третьем – на 11%. Руководство компании намерено и дальше идти по пути совершенствования стимулирующих практик. Сейчас мы работаем над усилением нематериальных мотиваторов в компании.

Таким образом, изучение специальных источников и опыта работы других торговых компаний позволяет учесть особенности стимулирования менеджеров по продажам, мотиваторы которых существенно отличаются от других специалистов фирмы. Это позволяет непосредственно улучшить финансовые результаты деятельности компании, так как они во многом определяются величиной объема от реализации продукции и услуг.

Литература

1. Акимова Е.Е. Лучший учебник по продажам. – М.: СПб: Речь, 2008. – 253 с.

2.Киюцен Л. И. Система мотивации менеджеров по продажам // «Справочник экономиста» №3 2020 / Персонал.

3.Пасечник Е. Как мотивировать менеджеров по продажам? [электронный ресурс] URL: https://nn.hh.ru/article/24702

4.Ромашова И.Б. Шекалин А. Н. Корректировка системы управления строительной организацией в период кризисных явлений // Экономический анализ и управление недвижимостью: проблемы и пути развития/ Сб. статей ВНПК, посвященный 10-летию кафедры экономического анализа и управления недвижимостью Института экономики, управления и права ННГАСУ (20 янв.2014 г.) – Н. Новгород, 2014 – с.116-119.

5. Качалов, И. Планирование продаж с точностью 90% и выше / И. Качалов. – М.: Питер, 2008. – 304 с.

К ВОПРОСУ О ВЗАИМОСВЯЗИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА И КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЯ В СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОЖАРНЫХ

О.Ю. Шипитько, А.Б. Кузьмина
Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия

В статье рассматривается роль эмоционального интеллекта и выбора адаптивных копинг-стратегий пожарными при исполнении ими служебных обязанностей. Подчеркивается значимость развития личностных и поведенческих характеристик пожарных. Приведены результаты эмпирического исследования по заявленной проблеме, предложены рекомендации пожарным по развитию адаптивного комплекса стратегий совладающего поведения в служебной деятельности.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, копинг-поведение, стрессоустойчивость, эмоциональная компетентность, служебная деятельность, пожарные, одиночество, эмоциональный контроль.

TO THE QUESTION OF RELATIONSHIP OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND COPING BEHAVIOR IN THE SERVICE ACTIVITIES OF FIRE FIGHTERS

O.Yu. Shipitko, A.B. Kuzmina
Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia

The article examines the role of emotional intelligence and the choice of adaptive coping strategies by firefighters in the performance of their official duties. The importance of the development of personal and behavioral characteristics of firefighters is emphasized. The results of an empirical study on the stated problem are presented, recommendations for firefighters on the development of an adaptive complex of coping behavior strategies in official activities are proposed.

Keywords: emotional intelligence, coping behavior, stress resistance, emotional competence, service activity, firefighters, loneliness, emotional control.

Актуальность исследования. В современном быстро развивающемся мире пожарным важно владеть эмоциональной компетентностью. Понимание своего эмоционально состояния позволяет человеку находиться в гармонии с собой, иметь налаженные отношения с социальным окружением и быть компетентным специалистом. Эмоции – важный предиктор человеческого поведения, оказывающий влияние на выбор копинг-стратегий в ситуациях стресса [3].

Профессиональная деятельность пожарных осуществляется в экстремальных условиях, в связи с этим существуют риски угрозы жизни и здоровью лич-

ности, что сопровождается нервно-психическими перегрузками, а также физической нагрузкой в целом. Следовательно, у специалистов должна возрастать ответственность к выполнению задач из-за повышенных требований к индивидуальной стрессоустойчивости. В свою очередь, копинг-поведение является адаптационным фундаментом стрессоустойчивости индивида и помогает справляться с профессиональными трудностями, сохраняя необходимые ресурсы для осуществления служебной деятельности без потери эффективности. Важной задачей совладания является управление собственными внутренними и внешними ресурсами [4]. Эмоциональный интеллект по Д.В. Люсину – способность понимать собственные эмоциональные состояния, а также эмоции других людей и умение управлять ими. Пожарный, владеющий достаточным уровнем эмоционального интеллекта, имеет возможность вовремя и самостоятельно устанавливать факт возникновения негативных эмоции у себя или другого человека, идентифицировать эмоцию, понимать, что является первопричиной ее возникновения, и, соответственно, находить ресурсы для совладания с ней. Пожарные с достаточным уровнем эмоционального интеллекта более адаптивны, что способствует быстрой мобилизации их собственных сил для устранения последствий бедствия [2]. Изучая эмоциональный интеллект в контексте профессиональной деятельности пожарных важно упомянуть об одиночестве, как об особом эмоциональном состоянии. Одиночество характеризуется своеобразным образом жизни, связанным с социальной изоляцией и сопровождающимся нарушением гармонии между желаемым и достигнутым качеством социального общения. Индивид, регулярно сталкивающийся с чувством одиночества ощущает потребность быть включённым во взаимодействие с человеком или группой людей, в тоже время его постигают чувства отрыва от прошлого и ненужности в будущем [1]. Актуальность проблемы обусловлена необходимостью формирования устойчивости к трудным профессиональным ситуациям в служебной деятельности, а также важностью понимания первопричин особого эмоционального состояния в деятельности пожарных, от которых ежедневно зависят жизнь, здоровье и благополучие людей, оказавшихся в трудной ситуации.

Цель исследования: изучить особенности эмоционального интеллекта и копинг-поведение пожарных.

Предмет исследования: эмоциональный интеллект и копинг-поведение пожарных.

Объект исследования: 86 пожарных, из них в исследовании приняли участие 56 профессиональных пожарных в возрасте от 24 до 65 лет, со стажем работы

от 1 года до 28 лет (98% мужчин, 2% женщин) и 30 студентов в возрасте от 18 до 24 лет, получающих специальность пожарного и обучающихся на 2-5 курсах (53% мужчин, 47% женщин).

Гипотезы исследования: существует связь между эмоциональным интеллектом и стратегиями копинг-поведения пожарных, что обусловлено уровнем выраженности субъективно воспринимаемого одиночества; существуют различия между уровнем выраженности эмоционального интеллекта и предпочитаемыми стратегиями копинг-поведения у пожарных, имеющих стаж профессиональной деятельности и студентов, специализирующихся по данному профилю подготовки; некоторые характеристики пожарных являются предикторами субъективно воспринимаемого ими одиночества.

Для исследования заявленной проблемы использовались следующие методики: тест «Эмоциональный интеллект» (Н. Холл), опросник «Способы совладающего поведения» (Р. Лазарус и С. Фолкман), опросник «Одиночество» (С.Г. Корчагина). Для математической обработки полученных данных применялись следующие методы: дескриптивный анализ для оценки выраженности и вариативности показателей, метод ранговой корреляции Спирмена для выявления связей между переменными, U-критерий Манна-Уитни для обнаружения различий между группами, множественный регрессионный анализ для установления связей между одиночеством и исследуемыми шкалами эмоционального интеллекта и совладающего поведения. Обработка данный осуществлялась посредством программного пакета SPSS 23.0 и R-studio.

Результаты исследования и их обсуждение. В ходе дескриптивного анализа было выявлено следующее: по методике эмоционального интеллекта низкие показатели с тенденцией к средним были обнаружены по шкалам: «управление своими эмоциями» и «управление эмоциями других людей», средние показатели были выявлены по шкалам: «эмоциональная осведомленность», «самомотивация» и «эмпатия». Высоких показателей выявлено не было. По методике совладающего поведения средние показатели были выявлены по шкалам: «конфронтация», «дистанцирование», «принятие ответственности». Средние показатели с тенденцией к высоким были выявлены по шкалам: «самоконтроль», «поиск социальной поддержки», «бегство-избегание», «планирование решения проблемы», «положительная переоценка».

Анализируя данные, отражающие корреляционные связи между исследуемыми переменными, видны положительные и отрицательные взаимосвязи между исследуемыми признаками. Первоначально, нами была поставлена гипотеза о существовании связи между эмоциональным интеллектом и совладающим

поведением пожарных. В ходе корреляционного анализа данных мы заметили, что множество иных исследуемых признаков коррелируют, что вызвало более глубокий интерес к проблеме. Установлено: шкала эмоционального интеллекта «управление своими эмоциями» имеет отрицательные корреляционные связи со следующими шкалами совладающего поведения: «конфронтация» (r = – 0.4), «дистанцирование» (r = -0.4), «принятие ответственности» (r = – 0.4), «бегство-избегание» (r = – 0,4). Кроме этого, шкала эмоционального интеллекта «самомотивация» имеет отрицательные корреляционные связи со следующими показателями совладающего поведения: «конфронтация» (r = – 0.4), «дистанцирование» (r = – 0.3), «бегство-избегание» (r = -0,5). Шкала эмоционального интеллекта «управление эмоциями других людей» имеет отрицательную корреляционную связь со шкалой совладающего поведения «бегство-избегание» (r = -0.4). Шкалы «управление своими эмоциями» и «самомотивация» имеют отрицательные корреляционные связи с субъективно воспринимаемым одиночеством (r = -0.3). Положительные корреляции выявлены между шкалами «Конфронтация» (r= 0.3), «дистанцирование» (r = 0.4), «самоконтроль» (r = 0.3), «поиск социальной поддержки» (r = 0.3), «принятие ответственности» (r = 0.3), «бегство-избегание» (r = 0.3) и одиночеством пожарных при $p \leq 0,05$. Была выявлена положительная корреляционная связь между шкалами «управление своими эмоциями» (r = 0.4), «самомотивация» (r = 0.4) и возрастом пожарных при $p \leq 0,05$. Отрицательные корреляции были выявлены между шкалами «конфронтация» (r = -0.4), «дистанцирование» (r = -0.3), «самоконтроль» (r = -0.3), «бегство-избегание» (r = 0.3), «планирование решения проблемы» (r = -0.3) и возрастом пожарных при $p \leq 0,05$. Отрицательные корреляционные связи выявлены между шкалами: «конфронтация» (r = -0.3), «дистанцирование» (r = -0.4), «самоконтроль» (r = -0.3), «поиск социальной поддержки» (r = -0.4), «бегство-избегание» (r = -0.3), «планирование решения проблемы» (r = -0.3) и стажем пожарных при $p \leq 0,05$. Одиночество и возраст пожарных отрицательно коррелируют (r = -0.3), что говорит о том, что чем старше специалист, тем большей степени он испытывает чувство одиночества и нуждается в поддержке общества.

На следующем этапе исследования, с помощью U-критерия Манна-Уитни были выявлены значимые различия между двумя группами респондентов. Первую группу составили пожарные, имеющие профессиональный стаж. Вторую группу представили студенты-пожарные. Различия были выявлены по показателю эмоционального интеллекта «управление своими эмоциями» (у пожарных со стажем показатели выше (z = 2.536) при $p \leq 0.01$). Показатель «самомотивации» оказался выше в группе пожарных со стажем (z = 2.520) при

p≤0.02), показатели «конфронтация» (z = 4.973) при p≤0,01, «дистанцирование» (z = 7.273) при p≤0,03, «бегство-избегание» (z = 3.707) при p≤0,02. Помимо этого показатель субъективно воспринимаемого одиночества различался между группами, а именно в группе студентов-пожарных он был выше (z = 3.685) при p≤0,01.

Затем, в ходе регрессионного анализа было установлено, что такая личностная характеристика, как пол респондентов и выбор ими копинг-стратегии «бегство-избегание» опосредуют уровень субъективно воспринимаемого одиночества пожарных (табл. 1).

Таблица 1

Результаты множественного регрессионного анализа одиночества как предиктора выбора стратегий копинг-поведения пожарными

Модель параметров	Модель 1 Пол	Модель 2 Пол Бегство-избегание
Standardized *B*	.359**	.290** .282**
Adjusted R^2	0.119	0.187
Model *F*-ratio	13.872	11.891
SE	6.17	5.93
df (regression)	1	2

В целом копинг-стратегия «бегство-избегание» не является продуктивной в командной работе коллектива. Пожарные, которые избирают данную стратегию как актуальную в стрессовой ситуации, могут отрицать факт проблемы, иметь неоправданные ожидания. Результат использования стратегии «бегство-избегание» опосредует отрицательное влияние на уровень межличностных отношений в служебном коллективе пожарных, что может проявляться в низком уровне доверия к личности, отрицательному восприятию дальнейших ее действий или привести к полному разрыву межличностных и межгрупповых связей.

Заключение. Пожарные, способные управлять своими эмоциями и мотивирующие себя к деятельности склонны использовать такие стратегии совладания как принятие ответственности за свою работу, а также рефреминг трудных профессиональных ситуаций. Пожарным во время выполнения аварийно-спасательных работ необходимо сосредоточиться на ликвидации стихийного бедствия, сосредоточение на собственных эмоциях может способствовать дистанцированию от работы. Способность управлять эмоциями других людей вы-

ражается в функционале, которым наделен данный вид деятельности. Пожарные осознают значимость деятельности относительно помощи другим людям, поэтому не стремятся уклоняться от ответственности при выполнении работ. Пожарные, имеющие профессиональный стаж, ведут себя эмоционально сдержанней в виду того, что чаще сталкиваются со стрессогенными факторами в профессиональной деятельности. В свою очередь, стратегии «конфронтация», «дистанцирование» и «бегство-избегание» более выражены в группе студентов-пожарных, что связано с неопытностью в сфере выполнения аварийно-спасательных работ. Выраженный показатель одиночества в студенческой группе указывает на недостаточную сформированность «командного духа» в коллективе. Пол и использование копинг-стратегии «бегство-избегание» опосредует возникновение субъективно воспринимаемого одиночества пожарных.

Представителям данной профессии целесообразно выполнение упражнений на распознавание собственных эмоциональных состояний и эмоций других людей; ознакомление с продуктивными и непродуктивными копинг-стратегиями для понимая того, как они могут влиять на успешность профессиональной деятельности.

Литература

1. Тимофеев О.Н. Эмоциональная компетентность и профессиональная компетентность / О.Н. Тимофеев // Вестник Казанского технологического университета. – 2011. – №2. – С. 318-323.

2. Шипитько О.Ю. К вопросу о человеческом факторе в гражданской авиации / О.Ю. Шипитько // Актуальные аспекты развития воздушного транспорта (Авиатранс-2019). – Ростов-на-Дону: Общество с ограниченной ответственностью «Фонд науки и образования», 2019. – С. 60-64.

3. Рыжов Д.М. Современные представления об эмоциональном интеллекте / Д.М. Рыжов // Вестник ЧГПУ им. И.Я. Яковлева. – 2012. – №1-2. – С. 142-147.

4. Лучшева Л.М. Взаимосвязь одиночества с эмоциональным интеллектом в периоде поздней зрелости / Л.М. Лучшева, О.А. Никифорова // Тенденции развития науки и образования. – 2019. – № 51-2. С. 28-32.

THE JOB DEMANDS AND RESOURCES MODEL RELATED TO COVID-19 IN PREDICTING BURNOUT AND ENGAGEMENT IN ITALY AND SPAIN

Rocco Giuliano[1], Francisco Diaz Bretones[2], Amelia Manuti[1]
[1]University of Bari «Aldo Moro», Italy, r.giuliano7@studenti.uniba.it
[2]Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad de Granada, Spain

Keywords: Covid-19, Job Demands-Resources Model, Burnout, Engagement

МОДЕЛЬ СПРОСА НА РАБОТУ И РЕСУРСОВ, СВЯЗАННЫХ С COVID-19, ДЛЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ВЫГОРАНИЯ И ВОВЛЕЧЕННОСТИ В ИТАЛИИ И ИСПАНИИ

Рокко Джулиано[1], Франсиско Диас Бретонес[2], Амелия Манути[1]
[1]Университет Бари «Альдо Моро», Италия
[2]Факультет трудовых отношений и человеческих ресурсов, Университет Гранады, Испания

Аннотация. В статье идет речь о влиянии пандемии COVID – 19 на рынок труда в ряде европейских стран. Некоторые исследования указывают на территорию Европейского Союза как на эпицентр вируса и выделяют Италию, Испанию и Францию как страны с самыми высокими темпами инфицирования и самыми серьезными последствиями в Европе. Исследователи подтвердили, что пандемия Covid-19 выявила несколько возможных пробелов в нашем понимании самой концепции трудовой деятельности. Кроме того, помимо некоторых конкретных, объективных последствий для рынка труда (рост экономического кризиса, безработицы и т. Д.)авторы статьи отмечают, что текущий кризис Covid-19 также оказывает влияние на физическое и психологическое благополучие работников. Поэтому важно повторно проанализировать сложность постпандемического сценария в свете этих недавних событий, чтобы понять, как улучшить условия труда.

Ключевые слова: Covid-19, Модель спроса и ресурсов на работу, выгорание, вовлеченность

On March 11th 2020 the WHO officially declared Covid-19 a global pandemic. Since then, the world is facing one of the biggest challenges in our history. The consequences of the pandemic that has blocked the world for months have spilled over into all areas of our society

Several findings point to Europe as the epicenter of the virus and highlight Italy, Spain, and France as the countries with the fastest infection rates and the most serious consequences in Europe. Researchers confirmed that the Covid-19 pandemic has uncovered a few possible gaps in our understanding of the concept of work itself, its antecedents, and results. Furthermore, beside some concrete, objective consequences on the labour market (increasing economic crisis, unemployment, etc.) the current

Covid-19 crisis is also having an impact on the physical and psychological wellbeing of workers. It is therefore essential to re-analyze the complexity of the post-pandemic scenario in the light of these recent events to understand how to improve the working conditions.

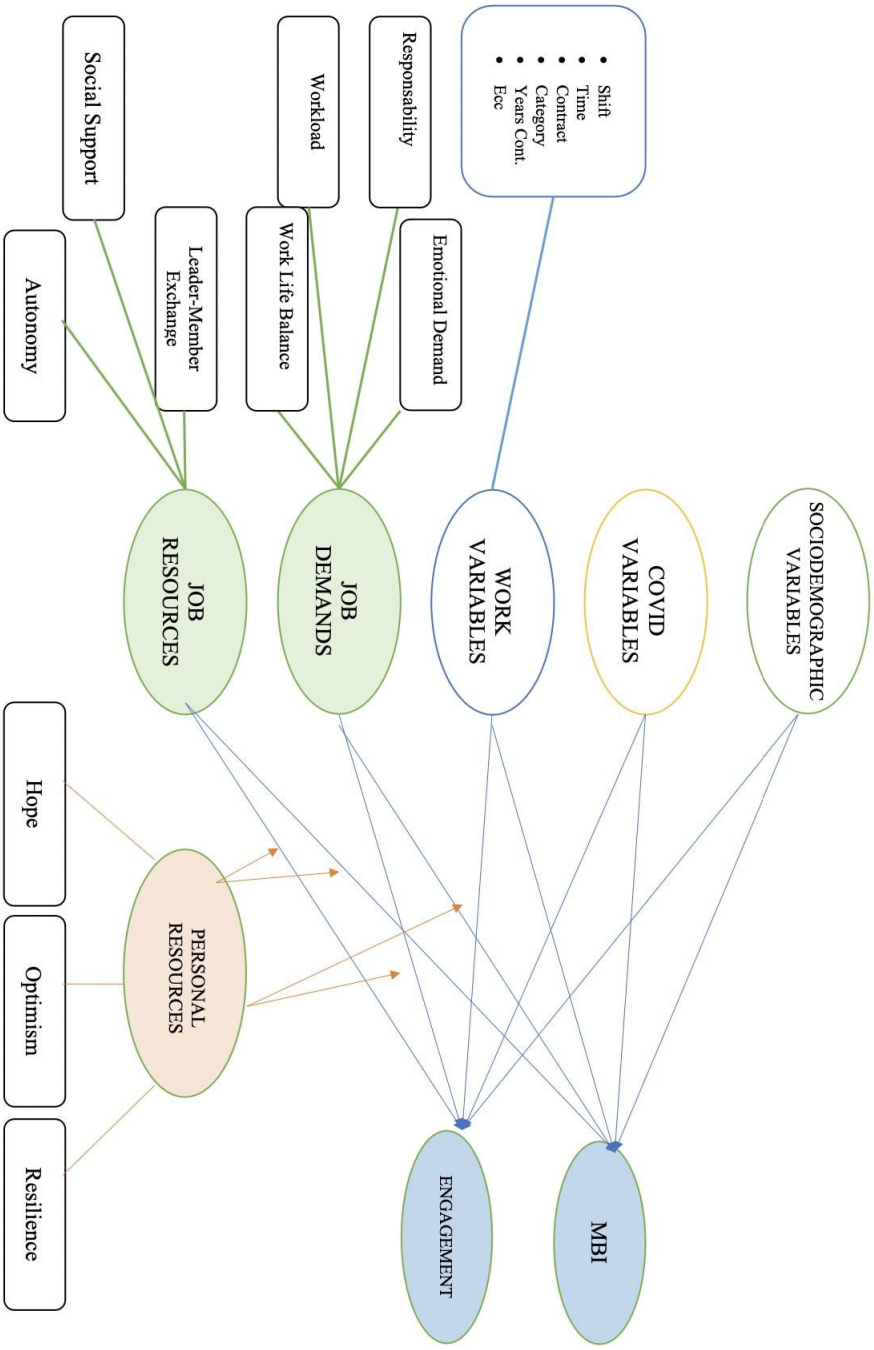


Figure 1. The Research Model

In this vein, Work and Organizational Psychology gave a useful contribution proposing the Job Demands Resources Model maintaining that working conditions can be categorized into two broad categories, job demands and job resources. These two categories assume that employee health and well-being result from a balance between positive (resources) and negative (demands) job characteristics.

Moving from these premises, this study will examine the role of three personal resources (Hope, Optimism and Resilience) in the Job Demands-Resources model, analyzing how these individual variables could:

1) Moderate the relationship between job demands and burnout

2) Mediate the relationship between job resources and Engagement during the Covid-19.

The study will also aim to evaluate the relationship between each of the variables (demographic,work and Covid-19 pandemic), Burnout and Engagement. Three variables will be considered for the analysis of job requests: Emotional Demands, Work-Life Balance and Workload. For the analysis of Job Resources also three variables will be used: Autonomy, Social Support and Leader-Member Exchange.

The study will involve two samples from the two European nations most affected by the virus during the first period: Spain and Italy.

QUALITY OF LIFE AND PHYSICAL ACTIVITY IN ELDERLY PEOPLE. A SURVEY IN AN ITALIAN PHYSICAL AND SPORT TRAINING CENTER

C. Maulini[1], E. Laterza[2], A. Fazio[2], M. Migliorati[3], A. Sanchez-Pato[4], E. Isidori[2]

[1]University of Naples Parthenope, Naples, Italy

[2]University of Rome «Foro Italico», Rome, Italy

[3]University Niccolò Cusano, Italy

[4]Catholic University of Murcia, Spain

The article presents the results of the qualitative survey "Quality of life and physical activity in Elderly People" which aimed to investigate the influence of physical activity in the QdV of the elderly. Five focus groups have been carried out to know the opinion of 35 participants of an exercise program in an Italian physical and sport training center. For content analysis, we applied the dimensions of the quality of life of Schalock and Verdugo's scale. The survey showed how participation in this physical activity program has allowed participants to counteract the occurrence of physical and physiological limitations of age; it has fostered processes of personal and community empowerment, positively affecting aspects related to the emotional and psychological dimension, the devel-

opment of self-esteem and self-efficacy, the management of relational dynamics and promoting participation and the establishment of meaningful relationships both with instructors experienced in motor science and with other members of the group. With regard to the dimension of social inclusion, a fundamental element for the promotion of active ageing, the survey also highlights how this is the outcome of an effective educational process, promoted by sports educators and therefore by pedagogically competent motor science experts.
Keywords: Quality of Life, Physical Activity, Pedagogy, Elderly People

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ И ФИЗИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ. ИССЛЕДОВАНИЕ В ИТАЛЬЯНСКОМ ЦЕНТРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ И СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ

Маулини Клаудия[1], Латерца Эспедито[2], Фацио Алессандра[2], Мильорати Машья[3], Санчес-Пато Антонио[4], Изидори Эмануэле[2]
[1]Университет Неаполь Партеноп, Италия,
[2]Римский университет Форо Италико, Италия
[3]Университет Никколо Кузано, Италия
[4]Католический Университет Мурсии, Испания

В статье представлены результаты качественного исследования «Качество жизни и физическая активность пожилых людей», цель которого – изучить влияние физической активности на качество жизни пожилых людей. Было проведено пять фокус-групп, чтобы узнать мнение 35 участников программы упражнений в итальянском центре физической и спортивной подготовки. Для контент-анализа мы использовали параметры качества жизни по шкале Шелока и Вердуго. Опрос показал, как участие в этой программе физической активности позволило участникам противодействовать возникновению физических и физиологических ограничений по возрасту; он способствовал процессам расширения прав и возможностей личности и сообщества, положительно влияя на аспекты, связанные с эмоциональным и психологическим аспектом, развитие самооценки и самоэффективности, управление динамикой отношений и поощрение участия, а также установление значимых отношений как с опытными преподавателями в моторике и другими членами группы. Что касается аспекта социальной интеграции, фундаментального элемента содействия активному старению, исследование также подчеркивает, что это результат эффективного образовательного процесса, продвигаемого спортивными педагогами и, следовательно, педагогически компетентными экспертами в области моторологии.
Ключевые слова: качество жизни, физическая активность, педагогика, пожилые люди.

Introduction

Aging is increasing in Italy. This phenomenon unavoidably leads to higher risks for health and a rising pathology frequency, chronicity and disability, requiring welfare measures able to guarantee health conditions and functional autonomy.

Research on psychophysical well-being in young-old and old-old, shows that the practice of moderate physical activity is one predictive factor for an active lifestyle or for disability during old age, including cognitive, emotional and physical benefits that significantly extend the active life span. When physical activity programmes are also associated with social and recreational activities it is possible to contrast loneliness, isolation and the poor social support that old people are usually faced with, that may

negatively impact on psychophysical health and on life quality, the positive effects of physical activity are increased.

Pinto Minerva points out that 'the elder in his biologic dimension, as a human being, should always be seen in his own context, linked to his body, his space and time. Changes that must be interpreted in the network of relations of the super-biological link me-world'.

In Italy, in the National Health Plan since 1998, the promotion of physical activity is addressed as a priority for Public Health.

In March 2019 the Ministry of Health, according to the OMS Global Action Plan on physical activity for 2018-2030, has approved the guidelines for different ages with reference to physio-pathological conditions and to specific populations, where several recommendations for health promotion in the elderly are presented. The Health Minister recommends the creation of the so-called age-friendly communities, able to promote physical activity through multidiscipline network interventions, encouraging low-cost and time-saving activities that could increase psycho-social well-being and thus the quality of life in the elderly. Numerous studies consider that a stimulating social context, support from friends and relatives, socialization and mutual support between participants, the availability of structures for sport and leisure are strongly associated with regular physical activity participation in the elderly as much as some personal determinants, e.g. motivation, self-efficacy and self-regulation ability (Gill et al., 2013, Belza et al., 2004; Chiang et al., 2000).

Therefore, the perspective is given by community care oriented to start up the processes that aim 'to optimize the health-related opportunities, participation and safety, in order to improve the quality of life in the elderly'.

From a pedagogical point of view, it is fundamental to start from the resources they still have or that are able to activate and support them in 'reinventing and reorganizing their own existence' making them able to 'avoid to break-off contacts with the world'.

Research into pedagogical aspects of physical activity in the elderly moves from the concept of Quality of Life (QOL) meaning 'the individual perception of his position in life in the context of the cultural systems and of the reference values in relation to his objectives, expectations, standards and interests'. This definition is the result of a polyhedral concept that in the last decades has progressively gained the attention of many disciplines. Since the 70s, in fact, QOL has become an object of interest not only by social and economic sciences (Duncan, 1969) but also by human sciences that claimed the individuation of the subjective element in this analysis (Campbell, Converse and Rodgers, 1976).

The adoption of a bio-psycho-social model incorporates but also goes beyond the medical approach to take an interest in people's health (Engel, 1977) including the analysis of the physical, psychological and social elements of well-being give new impetus to the concept of QOL. Nowadays the QOL surveys tend to refer to a multi-dimensional construct characterized by subjective and objective determinants.

In this perspective, the research Physical Activity and Health in the elderly aims to investigate the influence of physical activity on QOL in the elderly through the participation of 35 participants in structured and adapted free-body physical exercise sessions lasting one hour, twice a week. These sessions were offered by the Physical and Sport Training Center of the City of Terni (Ce.f.f.a.s. Foundation).

Specifically, in the present study the Schalock and Verdugo QOL model (Schalock and Verdugo, 2002; Verdugo, Schalock et al., 2005) was considered as reference for its large acceptation by the international scientific community and the numerous practical applications to many fields, including the elderly (Gómez, et al., 2007, 2008).

Referring to this model (Brown, Keith and Schalock, 2004), individual QOL is determined by three factors: independency, social participation and wellness. Thereby QOL can be described as a desired status of personal wellness (Gómez et al., 2008) which is multidimensional; it has ethical and emic properties; it has subjective and objective components; it is influenced by personal and environmental factors; finally it embodies the perspective of the systems including those multiple environments that have influence on people's lives.

The influence of physical activity on the dimensions of the "Quality of Life" construct has been analysed through Schalock's model on people between 65 and 80 years of age. Although we are aware that the results of qualitative research are not representative of the entire population of elderly people practicing physical activity, this survey testifies that activities such as those promoted by Ce.f.f.as Foundation are important examples of community care, i.e. of contexts capable of promoting active ageing understood as that "process of optimization of opportunities for health, participation and safety" (WHO, 2002), in which the elderly have the possibility to choose activities capable of improving their lifestyle and therefore to act positively on personal well-being. This is also in line with the recommendations of the Ministry of Health (2019), for the promotion of age-friendly communities in which physical activity plays ‘a fundamental role in improving the functional abilities of the elderly and their quality of life’ (37).

In addition to countering the emergence of physical and physiological limitations for age, the survey shows how physical activity fosters processes of personal and

community empowerment, positively affecting aspects related to the emotional and psychological dimension, the development of self-esteem and self-efficacy, the management of relational dynamics and promoting participation and the establishment of meaningful relationships both with experienced instructors in physical activities and with other members of the group.

With regard to the dimension of social inclusion, a key element for the promotion of active ageing, the survey also shows how this is the outcome of an effective educational process, promoted by sports educators and therefore by physical activities experts pedagogically competent to support the latent or residual potential of an individual or of a group and to foster a positive change/adaptation between the individual (or group) and the vital worlds in which he or she is inserted (Cairo, 1993). In conclusion, we can affirm that the survey not only postponed the complexity and interdependence of the dimensions constituting the quality of life system, but also showed that it is possible to avoid the image of senile age as defective and expropriated by roles and functions to which it must be subjected (Dozza and Frabboni, 2010), highlighting how physical activity becomes a capacitating and pervasive opportunity of the QOL domains and useful to promote change and well-being in the whole personal system.

References

1. Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: the exercise of control*. New York, NY: Freeman and Co.

2. Brown, I., Keith, K. D. and Schalock, R. L. 2004. "Quality of life conceptualization, measurement, and application: Validation of the SIRG-QOL consumer principles". *Journal of Intellectual Disability Research* 48, 451.

3. Cairo, M.T. 1993. *Educazione alla salute. Soggetti e luoghi*. Milano:Vita e Pensiero.

4. Campbell, A., Converse, P.E., and Rodgers, W.L. 1976. *The Quality of American Life*. New York: Russell Sage Foundation.

5. Chiang, K.C, Seman, L., Belza B., and Tsai J.H. 2008. "It is our exercise family: Experiences of ethnic older adults in a group-based exercise program". *Preventing chronic disease* 5 (1), A05.

6. Consiglio Nazionale del Forum Permanente del Terzo Settore 2004. Carta dei principi dello sport per tutti. Accessed July 30, 2019 http://www.forumterzosettore.it/multimedia/allegati/Carta%20dei%20principi%20sport%20x%20tutti%202004.pdf.

7. Deci, E. L., and Ryan, R. M. 1985. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

8. Deforche, B., and De Bourdeaudhuij, I. 2000. "Differences in psychosocial determinants of physical activity in older adults participating in organised versus non-organised activities". *The Journal of Sports Medicine and Physical Fitness,* 40(4): 362-372.

9. Dozza, L., and Frabboni, F. 2012. *Pianeta anziani: immagini, dimensioni e condizioni esistenziali*. Milano: Franco Angeli.

10. Duncan, O.D. 1969. *Toward Social Reporting: next Steps*. New York: Russell Sage Foundation.

11. Engel. G.L. 1977. "The Need for a New Medical Model: A Challenge for Biomedicine". *Science,* 196, (4286): 129-136. doi: 10.1126/science.847460.

12. Gill, D. L., Hammond, C. C., Reifsteck, E. J., Jehu, C. M., Williams, R. A., Adams, M. M., et al. (2013). "Physical activity and quality of life". *Journal of preventive medicine and public health*, 46 (1): 28–34. doi:10.3961/jpmph.2013.46.S.S28.

13. Gómez, L.E., Verdugo, M.A., Arias, B., and Navas, P. 2008. "Evaluación de la calidad de vida en personas mayores y con discapacidad: la Escala Fumat". *Intervención Psicosocial,* 17 (2): 189-199. ISSN: 1132-0559.

14. Gómez, L.E., Verdugo, M.A., and Arias, B. 2007. "Aplicación del Modelo de Calidad de Vida en los Servicios Sociales de Cataluña". *INTEGRA*, 10 (27): 4-5.

15. Hamar, B., Coberley, C.R., Pope, J. E., and Rula, E.Y. 2013. "Impact of a Senior Fitness Program on Measures of Physical and Emotional Health and Functioning". *Population Health Management,* 16, (6): 364-372.

BIVARIATE ASSOCIATION IN RESPONDENT-DRIVEN SAMPLING IN ECUADOR

H.S. Mullo[1], I.R. Sánchez[2], M.M. Rueda[2]

[1]Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Riobamba, Ecuador,
[2]University of Granada, Granada, Spain

Studying the association between quality of life variables in minority groups is important to understand the effect that different conditions may have on the people's well-being. Respondent-driven sampling (RDS) is a recent refined version of snowball sampling, designed to collect data from hard-to-reach populations. The problem of studying the association between variables in a survey of ethnic minorities in Ecuador is considered, using association tests and correlation coefficients in the context of RDS. The results suggest that the RDS methodology has the potential to study the association of important sociological variables in hidden or difficult to sample (hard-to-reach) populations.

Keywords: bivariate association, respondent-driven sampling, homophily.

ДВУМЕРНАЯ АССОЦИАЦИЯ В ВЫБОРКЕ РЕСПОНДЕНТОВ В ЭКВАДОРЕ

Х.С. Муйо[1], И.Р. Санчес[2], М. Руэда[2]
[1]Высшая политехническая школа Чимборасо, Риобамба, Эквадор,
[2]Гранадский университет, Гранада, Испания

Изучение связи между переменными качества жизни в группах меньшинств важно для понимания влияния различных условий на благосостояние людей. Выборка, управляемая респондентами (RDS), – это недавняя усовершенствованная версия выборки методом снежного кома, предназначенная для сбора данных от труднодоступных групп населения. Рассмотрена проблема изучения связи между переменными при обследовании этнических меньшинств в Эквадоре с использованием ассоциативных тестов и коэффициентов корреляции в контексте RDS. Результаты показывают, что методология RDS имеет потенциал для изучения ассоциации важных социологических переменных в скрытых или трудных для выборки (труднодоступных) группах населения.

Ключевые слова: двумерная ассоциация, выборка, управляемая респондентами, гомофилия.

1 Introduction

Within the countries of the southern cone of America, Ecuador is culturally heterogeneous [1-2]. Most of the citizens self-identify as mestizos (71.93%), followed by ethnic minorities: Montubios (7.39%), Afro-Ecuadorians (7.19%), Indigenous (7.03%), White (6.09%) and others (0.37%) [3]. There is evidence that indigenous and Afro-Ecuadorian ethnic minorities have low levels of living conditions, in contrast to those of mestizo origin [4-5]. There are indications that indigenous peoples may be underrepresented in the National Statistics Agency of Ecuador [6-8]. Therefore, these ethnic minorities are difficult to reach, they are often underestimated in official surveys [9] and using traditional sampling to survey them can be extremely costly. Because of these difficulties, researchers use convenient samples in target populations.

Respondent-driven sampling (RDS) was introduced by Heckathorn [10] and is a recent variant of chain reference sampling that was designed to collect data from hard-to-reach populations. Some important populations, where the RDS methodology is applied are: the LGBTI community, people at risk of contracting HIV, injection drug users, ethnic minorities, immigrants and street children. In developing the sampling, RDS uses a dual system of structured incentives that reduce some of the problems presented in studies of hidden populations, such as biases resulting from voluntarism and masking [10].

The current RDS literature presents well-developed strategies for estimating means and prevalences. However, only a few works develop methods for measuring the associations between two or more variables in the context of RDS, where the data

have a dependence, due to the recruitment method of RDS sampling. This dependence is measured by homophily[1]. Due to the lack of association methods in RDS and the importance of understanding the dependency between variables in research in general, and in Social Sciences in particular, some papers treat RDS data as if they were collected by random sampling and apply standard statistical techniques without any adjustment for RDS sampling weights [12].

Studying in the context of RDS, the association between important variables of quality of life, in an ethnic minority population of Ecuador, which is difficult to reach and has evidence of underrepresentation, contributes to the understanding of these groups. This is because the RDS sample includes individuals who are reluctant to identify themselves as part of the ethnic minority.

In section 2 we present two current methods that allow studying association in the context of RDS. In section 3, precise estimates of the association between continuous variables are obtained and association tests are performed between categorical variables of these groups. Also, homophily scores are illustrated and discussed. Finally, section 4 presents the final observations.

2 Bivariate association estimate

Let a social network consist of a set of N people (nodes) and a binary variable that indicates the presence or absence of some undirected relationship of interest, $z_{ij} = z_{ji} = 1$ if i and j are related and 0 otherwise, $i, j = 1, \dots, N, i \neq j$. This is represented by a $\boldsymbol{Z}$ sociomatrix of size $N \times N$ with diagonal elements treated as zeros. Often variables associated with the nodes, they are the characteristics of scientific interest of the population that are represented by the vectors $\mathbf{x}$ and $\mathbf{y}$ of size N. The degree of node i is defined by $\delta_i = \sum_j z_{ij}$.

The RDS selection process begins with a set of initial members of the target population, selected for convenience, called seeds. These respondents receive recruitment coupons (usually three), so they recruit the next wave of participants from their known contacts within the hidden group, usually with incentives [10]. When these respondents return their coupons, they recruit the next wave of participants. This process continues until the desired sample size n is reached [13].

Sánchez et al. [14] proposes an estimator of the correlation coefficient between two continuous variables, using the $RDS - II$ [15] and $RDS - SS$ [16] estimators. The proposed estimators are more appropriate for situations where homophily is

[1] Homophily is the tendency to associate with people with similar characteristics, it is calculated as the ratio between the number of recruits with the same characteristics as their recruiter and the number expected by chance [11]. A value of 1 means that there is no preferential recruitment, while values greater than 1 indicate homophily and values less than 1 heterophilia.

small. Let x_i and y_i be the values of the characteristics of interest, an estimator of the correlation coefficient using $RDS-II$ is $\hat{\rho}=\frac{\hat{S}_{\mathbf{xy}}}{\hat{S}_{\mathbf{x}}\hat{S}_{\mathbf{y}}}$ (Estimator 1), where $\hat{S}_{\mathbf{xy}}=\frac{\hat{\delta}_v}{n}\sum_s y_i x_i \delta_i^{-1}-\frac{\hat{\delta}_v^2}{n^2}\sum_s y_i\delta_i^{-1}\sum_s x_i\delta_i^{-1}$, $\hat{S}_{\mathbf{x}}^2=\frac{\hat{\delta}_v}{n}\sum_s x_i^2\delta_i^{-1}-\frac{\hat{\delta}_v^2}{n^2}(\sum_s x_i\delta_i^{-1})^2$ and $\hat{S}_{\mathbf{y}}^2=\frac{\hat{\delta}_v}{n}\sum_s y_i^2\delta_i^{-1}-\frac{\hat{\delta}_v^2}{n^2}(\sum_s y_i\delta_i^{-1})^2$, being $\hat{\delta}_v=\frac{n}{\sum_U \delta_i^{-1}}$ the average degree.

In the same sense, Kim et al. [17] proposes a semi-parametric randomization test for association between two categorical variables. First, a null distribution is generated by setting one variable and randomly reassigning the other independently, to avoid the assumption of independence between individuals. A first order Markov dependency structure is assumed for the variable to permute. Second, a randomization distribution of the test statistic is generated under this approximate distribution, as follows:

1. Calculate the χ^2-test statistics for **x** and **y**, through $\chi^2_{obs}=\sum_{l=1}^{a}\sum_{m=1}^{b}\frac{(f_{lm}-\hat{\mu}_{lm})^2}{\hat{\mu}_{lm}}$, where, f_{lm} is the observed frequency of the $l-th$ row and $m-th$ column, $\hat{\mu}_{lm}=\frac{f_{l.}f_{.m}}{n}$ for **x** and **y** in the contingency table, a and b are the number of classes of **x** and **y** respectively.

2. Choose a variable to permute. In this case **y**.

3. Experimentally estimate the transition matrix for the classes of recruits and recruiters of **y** as $\hat{t}_{gh}=\frac{\sum_k 1(y_k=h,y_{p(k)}=g)}{\sum_k 1(y_{p(k)}=g)}=\hat{P}(y_k=h|y_{p(k)}=g)$, where, $g\in\{1,\dots,b\}$, $h\in\{1,\dots,b\}$ and $p(k)$ is the index of the recruiter (parent) of the $k-th$ observation. The complete transition matrix is $\hat{T}=(\hat{T}_1,\dots,\hat{T}_b)^T$, where, $\hat{T}_g=(\hat{t}_{g1},\dots,\hat{t}_{gb})$ for $g\in\{1,\dots,b\}$. $\hat{t}_{g.}=\sum_h\hat{t}_{gh}=1$, for $g\in\{1,\dots,b\}$. If there is no recruitment in a particular class, probabilities equal to $1/b$ are assigned in that row.

4. Set the values of **x**, the recruitment tree structure, transition matrix $\hat{T}$ and the seed information of **y** as observed in the sample.

5. For $q=1,\dots,Q$.

a. Set the classes of $\mathbf{y}^{(q)}$ from wave 1 to wave w based on random draws according to the transition matrix $\hat{T}$, such that $y_k^{(q)}\sim multinomial\left(1,\hat{T}_{y_{p(k)}}\right)$. Then $P\left(y_k^{(q)}=h\right)=\hat{t}_{gh}$, where $y_{p(k)}^{(q)}=g$.

b. Calculate the χ^2-test statistic $\left(\mathrm{X}^{2(q)}\right)$ with the randomized value of $\mathbf{y}^{(q)}$ and the fixed value of **x**.

6. Estimate the p-value using $\hat{p} = P(\mathrm{X}^2 \geq \chi^2_{obs}) \approx \frac{\left(\sum_{q=1}^{Q} I^{(q)}+1\right)}{M+1}$ (Estimator 2), where: $I^{(q)} = 1$ if $\mathrm{X}^{2(q)} \geq \chi^2_{obs}$ or 0 otherwise.

7. When the p-value is small enough, the null hypothesis is rejected and it is concluded that the two categorical variables are associated.

3 Application to a real survey

In this section, estimators (1) and (2) are applied in a survey of ethnic minority youth in Ecuador [18]. In this survey, ten initial seeds were selected to participate and recruit up to three more respondents. The survey reached six waves. A total of 814 respondents were had with evidence of low quality of life, discrimination, and underrepresentation [6-8]. The quantitative variables of interest were: age and salary, while the categorical variables were sex, employment status, general well-being and victim of discrimination.

Table 1

Association tests between categorical variables in the RDS survey of ethnic minority youth in Ecuador

Variables		p-value	
Variable 1	Variable 2	Permute Var1	Permute Var2
Employment status	Sex	0.65	0.66
Victim of discrimination	Sex	0.64	0.64
General well-being	Sex	0.11	0.13
Victim of discrimination	Employment status	0.38	0.38
General well-being	Employment status	0.01	0.01
General well-being	Victim of discrimination	0.04	0.06

Both when permuting variable 1 or 2, the variables employment status and victim of discrimination are significantly associated with general well-being. The other categorical variables do not present a significant association (see Table 1). On the other hand, the value of the estimate of the correlation coefficient between the continuous variables age and salary is 0.78 [14]. This last result is reliable because the recruitment homophily values of the variables age (0.91) and salary (0.93) are close to 1, which indicates a small heterophily. The estimates of homophily for the variables sex, employment status, victim of discrimination and general well-being are 0.93, 0.98, 0.99 and 0.99 respectively [18].

4 Discussion

The current RDS literature presents well-developed strategies for estimating means and prevalences. However, it is important to measure or test the association

between population variables important to the sociological context of RDS. That is, in populations that present discrimination, underrepresentation, are reluctant to self-identify as part of the ethnic minority or are a small fraction of the total population. The correlation coefficient between a pair of continuous variables has been calculated and the association between pairs of categorical variables has been tested, using Kim's paper. It is shown that the variables employment status and victim of discrimination are significantly associated with the general well-being of ethnic minorities. The RDS methodology has been shown to be useful for sampling hard-to-reach populations, as it can collect information on people who are reluctant to identify themselves as part of a hidden population, such as ethnic minorities. Future work should focus on fitting a regression model in the context of RDS, for studying the association between the general well-being and discrimination and the employment status of ethnic minorities.

References

1. Zambrano A.K., Gaviria A., Cobos-Navarrete S., Leone P.E., et al. The three-hybrid genetic composition of an Ecuadorian population using AIMs-InDels compared with autosomes, mitochondrial DNA and Y chromosome data // Sci. Rep. 2019. Vol.9. doi:10.1038/s41598-019-45723-w.

2. Moya J. Migration and the historical formation of Latin America in a global perspective // Sociologias. 2018. Vol.20. doi:10.1590/15174522-02004902.

3. INEC. 2010. El Censo Informa: Educación. URL: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Presentaciones/capitulo_educacion_censo_poblacion_vivienda.pdf (date of treatment 03/08/2021).

4. Ramírez-Luzuriaga M., Belmont P., Waters W., Freire W. Malnutrition inequalities in Ecuador: Differences by wealth, education level and ethnicity // Public Health Nutr. 2019. P.1-9. doi:10.1017/S1368980019002751.

5. Jones P. Quichua-Castilian bilingualism in the Ecuadorian Sierra // Early Child Dev Care. 1994. Vol.102. P.115-138. doi:10.1080/0300443941020109.

6. Araki H. Movimientos étnicos y Multiculturalismo en el Ecuador: Pueblos Indígenas, Afrodescendientes y Montubios. Master's Thesis, University of Kanagawa, Kanagawa, Japan, 2012.

7. Larrea C., Torres F., López N., Rueda M. Pueblos Indígenas, Desarrollo Humano y Discriminación en el Ecuador; Abya Yala: Quito, Ecuador, 2007.

8. Chisaguano S. La población indígena del Ecuador (Análisis de Estadísticas Socio-Demográficas). 2006. URL:

https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2009/7015.pdf (date of treatment 03/08/2021).

9. Erens B. Designing high-quality surveys of ethnic minority groupsin the United Kingdom. Surveying Ethnic Minorities and Immigrant Populations: Methodological Challenges and Research Strategies, Amsterdam University Press: Amsterdam, Holland. 2003.

10. Heckathorn D. Respondent-driven sampling: a new approach to the study of hidden populations. Social problems. 1997. Vol.44. №2. P.174-199.

11. Jonsson J., Stein M., Johansson G., Bodin T., Strömdahl S. A performance assessment of web-based respondent driven sampling among workers with precarious employment in Sweden. PLoS ONE. 2019. Vol.14. doi.org/10.1371/journal.pone.0210183.

12. Ramirez-Valles J., Molina Y., Dirkes J. Stigma towards plwha: the role of internalized homosexual stigma in latino gay/bisexual male and transgender communities. AIDS Education and Prevention. 2013. Vol.25. P.179-189.

13. Salganik M.J., Heckathorn D.D. Sampling and Estimation in Hidden Populations Using Respondent-Driven Sampling. Sociological Methodology. 2004. Vol.34. P.193-240. doi:10.1111/j.0081-1750.2004.00152.x.

14. Sánchez-Borrego I., Rueda M.M., Mullo H. Estimation of Non-Linear Parameters with Data Collected Using Respondent-Driven Sampling. Mathematics. 2020. Vol.8. №8. P.1315. doi.org/10.3390/math8081315.

15. Volz E., Heckathorn D. Probability based estimation theory for respondent driven sampling. Journal of official statistics. 2008. Vol.14. №1. P.79-97.

16. Gile K.J. Improved inference for respondent-driven sampling data with application to HIV prevalence estimation. Journal of the American Statistical Association. 2011. Vol.106. №493. P.135-146. doi.org/10.1198/jasa.2011.ap09475.

17. Kim D., Gile K., Guarino H., Mateu-Gelabert P. Inferring bivariate association from respondent-driven sampling data. Journal of the Royal Statistical Society: Series C (Applied Statistics). 2021. Vol.70. №2. P.415-433. doi.org/10.1111/rssc.12465.

18. Mullo H., Sánchez-Borrego I., Pasadas S. Respondent-driven sampling for surveying ethnic minority in Ecuador. Sustainability. 2020. Vol.12 №21. P.9102. doi.org/10.3390/su12219102.

RELATIONSHIP BETWEEN MENTAL HEALTH AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN WORKERS IN ECUADOR

Ocampo K., Ortega-Jiménez D., Mansanillas T., Ramírez M.
Universidad Técnica Particular de Loja, Loja, Ecuador

Maintaining a psychological capital can benefit the worker in maintaining their mental health. The objective of this research was to determine the relationship between psychological capital and mental health in workers in Ecuador. A descriptive, correlational and cross-sectional study was carried out, with the participation of 451 workers. The following instruments were applied: Depression Anxiety and Stress Scale (DASS 21), Psychological capital questionnaire (PCQ) and a sociodemographic and labor questionnaire. The results show a significant negative relationship between mental health (depression, anxiety and stress) with psychological capital and all its dimensions. The results show that psychological capital acts as a protective variable for workers' mental health.

Keywords: mental health, psychological capital, workers

ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ ПСИХИЧЕСКИМ ЗДОРОВЬЕМ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ У СОТРУДНИКОВ В ЭКВАДОРЕ

Окампо К., Ортега-Хименес Д., Мансанильяс Т., Рамирес М.
Технический университет Лохи, Лоха, Эквадор

Поддержание психологического капитала может помочь работнику в сохранении его психического здоровья. Целью этого исследования было определить взаимосвязь между психологическим капиталом и психическим здоровьем у сотрудников в Эквадоре. Было проведено описательное, корреляционное и перекрестное исследование с участием 451 сотрудника. Были применены следующие инструменты: шкала депрессии, тревожности и стресса (DASS 21), опросник психологического капитала (PCQ) и социально-демографический опросник и опросник по вопросам трудовой деятельности. Результаты показывают значительную отрицательную связь между психическим здоровьем (депрессия, тревога и стресс) с психологическим капиталом и всеми его измерениями. Результаты показывают, что психологический капитал действует как защитная переменная для психического здоровья работников.

Ключевые слова: психическое здоровье, психологический капитал, работники.

Introduction

A new approach emerges from positive psychology that shows the need to study the factors that make an individual function normally, that is, what makes a person happy, productive, creative, capable of living, working and interact in a functional way with the environment (1). In this context, a new construct emerges called psychological capital, which is defined as a state of positive psychological development made up of four dimensions: self-efficacy, hope, resilience, and optimism (2–4).

Self-efficacy refers to the conviction of an individual to use their motivational, cognitive and action resources to successfully execute a specific task; hope, refers

to a positive emotional state based on a perception of success where the individual focuses his energy on the objectives and planning to achieve his goals; Resilience is oriented to the ability to recover from adversity, based on an acceptance of reality, ingrained values and the ability to adapt to significant changes and finally, optimism that refers to the interpretation of events based on the permanence and omnipresence, that is, interpreting negative events as something temporary avoiding generalizations (5).

Currently, psychological capital is being widely studied in the workplace to identify its influence with variables of interest such as the mental health of workers. The World Health Organization points out that health is a state of complete physical, mental and social well-being, and not only the absence of conditions or diseases because it contributes to adaptive functioning in the life of the person (6). Among the variables of interest regarding the mental health of workers are stress, anxiety and depression.

Stress has been considered a normal nonspecific response to an alarming agent, which alters the balance of the person, preparing the individual to act in various ways. Therefore, seeking health is not only avoiding bad habits but also avoiding highly stressful situations that affect the person and progressively decline the health and quality of life of the person (7,8). On the other hand, anxiety refers to the combination of different physical and mental manifestations that are not attributable to real dangers, but manifest either in the form of a crisis or as a persistent and diffuse state, which can lead to panic (9).Finally, depression is a state of dejection and unhappiness that can often be temporary or permanent, hiding other symptoms such as aggressiveness, sleep problems, lack of self-esteem, mood swings, inappropriate behaviors, irritability and stress (10).

Several studies support the idea that psychological capital can influence as a moderating variable in workers' mental health (11); That is why this research aims to determine the relationship between psychological capital and mental health in workers in Ecuador

Methodology

A descriptive, cross-sectional and correlational study was carried out. Data were collected through an online survey that included standardized sociodemographic scales and psychological tests. Participation was anonymous and in accordance with the guidelines of the Declaration of Helsinki, workers had to read and accept the informed consent to start the survey.

The sample consisted of 451 Ecuadorian workers belonging to 14 provinces of the country, 59% were women, the average age was 35.81 years, the majority were

married (51.9%), 87.1% worked full time compared to the 12.9% who did it part-time, the average work experience was 9.53 years with an average of 8.67 hours of work per day, 64.1% belonged to private institutions and 35.9% to public institutions.

An ad hoc questionnaire was used to obtain information on sociodemographic (sex, age, marital status) and labor variables (type of contract, work experience, daily hours of work, type of institution).

To assess mental health, the DASS 21 Depression, Anxiety and Stress Scale (12) was used. Its objective is to measure mental health, consisting of three subscales depression, anxiety and stress, the total score is obtained by adding the total of each subscale, the They vary from 0 to 21 points, it is answered on a Likert-type scale with a response range from 0 to 3 (nothing applicable to me, applicable to me to some degree, applicable to me to a high degree, very applicable to me), the higher the score, the greater the psychological distress. Cronbach's alpha in this study was (α) = .951.

For psychological capital, the Psychological capital questionnaire (13) was used, it is composed of 24 questions that aim to measure the four dimensions of psychological capital, which is understood as a positive psychological state of personal growth, characterized by: self-efficacy; optimism; hope and resilience. For the responses, a Likert scale is used with six response options, ranging from 1 "strongly disagree" to 6 "strongly agree". Cronbach's alpha in this study was (α) = .929.

The data analyzes were carried out through the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), for the descriptive analysis, means and standard deviations were included for the quantitative variables and, frequencies and percentages for the nominal variables. Finally, for the correlations the Pearson coefficient was used.

Results and Discussion

Regarding the state of mental health of Ecuadorian workers, no harmful levels were found; being the means of each dimension the following: depression (M = 3.0), anxiety (M = 3.38) and stress (M = 4.90). See table 1.

Table 1

Mental health in workers

	N	Mín	Máx	Median	SD
Depression	451	0	21	3.00	3.95
Anxiety	451	0	21	3.38	4.05
Stress	451	0	21	4.90	4.27

Regarding psychological capital and its dimensions, Ecuadorian workers presented high levels, this is evidenced through the means obtained: efficacy (M = 33.43), hope (M = 34.82), resilience (M = 32.24) and optimism (M = 31.10). See table 2.

Table 2

Psychological capital in workers

	N	Mín	Máx	Median	SD
Efficacy	451	6	42	33.43	7.61
Hope	451	6	42	34.82	7.24
Resilience	451	6	42	32.24	6.12
Optimism	451	6	42	31.10	5.47

Finally, a significant negative relationship was evidenced between mental health (depression, anxiety and stress) with psychological capital and its dimensions (efficacy, hope, resilience and optimism). See table 3.

Table 3

Correlation between mental health and psychological capital

Medida	Efficacy	Hope	Resilience	Optimism	Psychological capital
Depression	-.374**	-.421**	-.283**	-.229**	-.388**
Anxiety	-.355**	-.370**	-.251**	-.160**	-.341**
Stress	-.327**	-.365**	-.248**	-.172**	-.332**

Note: **. The correlation is significant at the 0.01 level (bilateral).

The results of our study agree with other investigations carried out in workers that show that psychological capital significantly influences the perception of exhaustion and stress (11,14,15), likewise, psychological capital predicts mental and physical health, it represents a protective factor against depression and reduces stress (16–18).

Moreover, there are multiple studies that highlight the protective role of psychological capital against stress in workers (19,20).

Conclusions

Ecuadorian workers do not present harmful levels in terms of mental health, however, stress obtained a higher average among the three dimensions.

There is a high level of psychological capital among Ecuadorian workers, which allows them to face adverse situations in the work environment, successfully carry out their tasks, recover from adversity and make a positive interpretation of the situations in their environment.

The greater the psychological capital of the workers, the less will be the effect on mental health in terms of variables of stress, anxiety and depression; that is, having high levels of psychological capital could maintain acceptable levels in terms of workers' mental health, acting as a protective variable.

References

1. Luthans F, Youssef-Morgan CM. Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. Annu Rev Organ Psychol Organ Behav. 2017;4:339–66.

2. Delgado Abella LE. Capital psicologico: revisión sistemática de la literatura (2010-2020) y propiedades psicometricas de un instrumento de medicion para las organizaciones colombianas. 2021 [cited 2021 Sep 29];1. Available from: https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=290693&info=resumen&idioma=SPA

3. Azanza G, Domínguez ÁJ, Moriano JA, Molero FJ. Positive psychological capital. validation of the spanish version of the pcq questionnaire. An Psicol. 2014;30(1):294–301.

4. Luthans F, Youssef-Morgan CM, Avolio BJ. Psychological capital and beyond. Psychological capital and beyond. New York, NY, US: Oxford University Press; 2015. xv, 318–xv, 318.

5. Luthans F, Luthans KW, Luthans BC. Positive psychological capital: beyond human and social capital. Bus Horiz. 2004 Jan 1;47(1):45–50.

6. OMS. La OMS mantiene su firme compromiso con los principios establecidos en el preámbulo de la Constitución [Internet]. [cited 2021 Oct 15]. Available from: https://www.who.int/es/about/governance/constitution

7. Catalán VG, Talavera M. La construcción del concepto de salud. Didáctica las Ciencias Exp y Soc [Internet]. 2012 Nov 22 [cited 2021 Oct 15];0(26):161–75. Available from: https://ojs.uv.es/index.php/dces/article/view/1935

8. Oblitas L. Psicología de la salud y calidad de vida. 3e. Tercera edición. Cengage Learning, editor. Vol. 1. México: Cengage Learning Editores S.A. de C.V; 2010. 642 p.

9. Sierra JC, Ortega V, Zubeidat I. Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. Malestar y subjetividades [Internet]. 2003 Mar [cited 2021 Oct 15];1. Available from: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482003000100002&lng=pt&tlng=es.

10. Falcato MA, Muñoz NH, Urquiola YC. Depresión en la adolescencia: consideraciones necesarias para su diagnóstico y tratamiento. Rev Finlay [Internet]. 2017 Jul 20 [cited 2021 Oct 15];7(3):152–4. Available from: http://revfinlay.sld.cu/index.php/finlay/article/view/541/1583

11. Liu Y, Aungsuroch Y, Gunawan J, Zeng D. Job Stress, Psychological Capital, Perceived Social Support, and Occupational Burnout Among Hospital Nurses. J Nurs Scholarsh [Internet]. 2021 Jul 1 [cited 2021 Oct 14];53(4):511–8. Available from: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jnu.12642

12. PF L, SH L. The structure of negative emotional states: comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. Behav Res Ther [Internet]. 1995 [cited 2021 Oct 15];33(3):335–43. Available from: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7726811/

13. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. Psychol Cap Dev Hum Compet Edge. 2007 Sep 1;1–256.

14. Patnaik S, Mishra US, Mishra BB. Can psychological capital reduce stress and job insecurity? An experimental examination with indian evidence. Asia Pacific J Manag 2021 [Internet]. 2021 Mar 31 [cited 2021 Oct 14];1–26. Available from: https://link.springer.com/article/10.1007/s10490-021-09761-1

15. Khalid A, Pan F, Li P, Wang W, Ghaffari AS. The Impact of Occupational Stress on Job Burnout Among Bank Employees in Pakistan, With Psychological Capital as a Mediator. Front Public Heal. 2020 Mar 24;0:410.

16. Demir S. The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement, Eurasian Journal of Educational Research, 2018. Eurasian J Educ Res [Internet]. 2018 [cited 2021 Oct 15];75:137–54. Available from: https://eric.ed.gov/?id=EJ1181447

17. Soykan A, Gardner D, Edwards T. Subjective wellbeing in New Zealand teachers: An examination of the role of psychological capital. J Psychol Couns Sch [Internet]. 2019 [cited 2021 Oct 15];29(2):130–8. Available from: https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-psychologists-and-counsellors-in-schools/article/abs/subjective-wellbeing-in-new-zealand-teachers-an-examination-of-the-role-of-psychological-capital/93D20FE7D7F264E322192A55EF21641C

18. Sood S. Role of Postive Psychological Constructs in Mental Health of School Teachers. Role Posit Psychol Constr Ment Heal Sch Teach [Internet]. 2017 [cited

2021 Oct 15];8(1):100–9. Available from: https://www.researchgate.net/publication/316524363_Role_of_Postive_Psychological_Constructs_in_Mental_Health_of_School_Teachers

19. Ferradás M del M, Freire C, García-Bértoa A, Núñez JC, Rodríguez S. Teacher profiles of psychological capital and their relationship with burnout. Sustain. 2019 Sep 1;11(18).

20. Y L, Q W, Y L, L C, X W. Relationships among psychological capital, creative tendency, and job burnout among Chinese nurses. J Adv Nurs [Internet]. 2019 Dec 1 [cited 2021 Oct 15];75(12):3495–503. Available from: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31241193/

СЕКЦИЯ 4

ЭКОСИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА

АКТУАЛЬНОСТЬ ЭКОСИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ОДАРЕННОЙ ЛИЧНОСТИ

О.Ю. Ангелова, Т.О. Подольская

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И.Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта №19-29-07462

В работе представлены результаты исследования биографий одаренных личностей с применением метода контент-анализа. Выявлены этапы жизненного цикла одаренных личностей и обоснование значимости внешних факторов на каждом из них. Показано, что развитие экосистемы наставничества способствует нивелированию разрывов, обусловленных объективным наличием благоприятных и неблагоприятных факторов.

Ключевые слова: одаренная личность, наставничество, факторы самореализации, жизненный цикл, экосистема

RELEVANCE OF THE MENTORING ECOSYSTEM AT DIFFERENT STAGES OF THE GIFTED PERSONALITY PROFESSIONAL FORMATION LIFE CYCLE

O. Y. Angelova, T.O. Podolskaya

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

The reported study was funded by RFBR according to the research project №19-29-07462

The results of a study of biographies of gifted individuals using the method of content analysis are presented in the article. The stages of the life cycle of gifted individuals and the substantiation of the importance of external factors at each of them were revealed in the investigation. It is shown that the development of the mentoring ecosystem contributes to the leveling of gaps caused by the objective presence of favorable and unfavorable factors.

Keywords: gifted person, mentoring, factors of self-realization, life cycle, ecosystem

Под термином «наставничество» в широкой трактовке на современном этапе понимается неформальный процесс обмена информацией и опытом, оказание психологической поддержки, которые направлены от более опытного и квалифицированного сотрудника к обучаемому, который в меньшей степени обладает знаниями и компетенциями. Опираясь на ранее проведённые исследования [1-2], цель деятельности наставника можно определить как подготовка наставляемых к определённому виду деятельности, «мотивируя и направляя их … работу и помогая в ней» [1, с. 6].

Несмотря на то, что наставничество, по сути, является одной из самых древних образовательных практик, оно не утратило своей актуальности и сегодня. Наставничество применяется как в системе образования, так и в компаниях для развития человеческого капитала. Оно адаптируется под потребности специфических групп обучаемых, среди которых особое место занимают одаренные школьники и студенты. Для них наставничество становится одним из значимых факторов саморазвития и профессионального становления. В исследовании Шабановой М.В., Ермакова Д.С. [3] проанализированы подходы к наставничеству талантов на начальном этапе их развития (модель индивидуального наставничества «лицом к лицу», модель электронного наставничества, модель сетевого наставничества) и выявлены основные тренды, такие как применение цифровых технологий для организации коммуникаций между наставником и наставляемым, интеграция программ наставничества разных уровней, сочетание индивидуального наставничества с групповым.

В литературе представлены различные типологии наставников [4; 5]. По типам базовой функции работы с наставляемым выделяют следующие варианты институализации наставничества: тренер, тьютор, коуч, общественный воспитатель, профориентолог, ментор, наставник на производстве. Ключевыми компетенциями наставников выступают: «коммуникативные способности, креативность, организаторские способности, толерантность, эмпатия, дисциплинированность, лидерство, педагогические знания» [6, с. 86].

В рамках реализации системы наставничества наставляемый может получить [7]: понимание своих сильных сторон, определение «зон роста», формирование умения ставить цели и делать выбор, готовность к выбору и заинтересованность в развитии и получении результатов в будущем, умение анализировать достигнутые результаты, понимание возможностей государственной поддержки на каждом этапе становления. При этом у наставника формируется специфический набор компетенций, к которым можно отнести: фасилитация, модерация (универсальная общегуманитарная группа, не привязанная к сфере ре-

ализации наставляемого); компетенции, которые обеспечивают реализацию мер государственной поддержки, к ним относятся диагностика одаренности, сопровождение проектного творчества, профессиональный менеджмент, продюсирование и т.д.

В работе Блинова В.И., Есениной Е.Ю., Сергеева И.С. [5] смысл наставничества на современном этапе определяется как педагогическая поддержка для оказания помощи наставляемому в преодолении внешних барьеров на разных этапах становления, которые самостоятельно он не способен преодолеть, и внутреннего «образовательного дефицита», под которым понимается неготовность преодолевать внешние барьеры.

В исследовании, представленном в данное статье, сделана попытка проанализировать факторы, влияющие на становление одаренной личности, на разных этапах, и показать важность и значимость института наставничества. Основным методом стал контент-анализ, который позволяет использовать для аналитики большие объемы информации, в том числе текстовой. Авторы статьи опираются на принципы применения метода контент-анализа, заложенные Алмаевым Н.А. [8]. В его работе подробно описана и модификация метода, которая основана на анализе биографических текстов [там же].

Предложенный авторами этой статьи подход к исследованию одарённости базируется на комплексе текстовых исторических данных, представленных в рецензируемых источниках, таких как Большая советская (российская) энциклопедия, материалы энциклопедии ТАСС, из которых проводилась ручной отбор информационных материалов. В базе данных, созданной авторами, 100 персоналий выдающихся ученых естественно-научного и гуманитарного профиля, чей вклад в науку является общепризнанным (отмечены сообществом как лидеры и основоположники в своих направлениях научной деятельности) и расцвет их карьеры приходился на XIX и XX века. Анализ оцифрованных биографических данных позволил выявить ряд закономерностей при построении профессиональной траектории.

При изучении биографического материала одаренных личностей смысловые единицы контент-анализа относились к факторам, описывающим траекторию развития. Таким образом, проведенный контент-анализ из несистематизированного и значительного по объему биографического материала, позволил создать модель жизненного цикла профессионального становления одаренной личности и выделить ключевые этапы этого процесса, представленные на рис. 1.

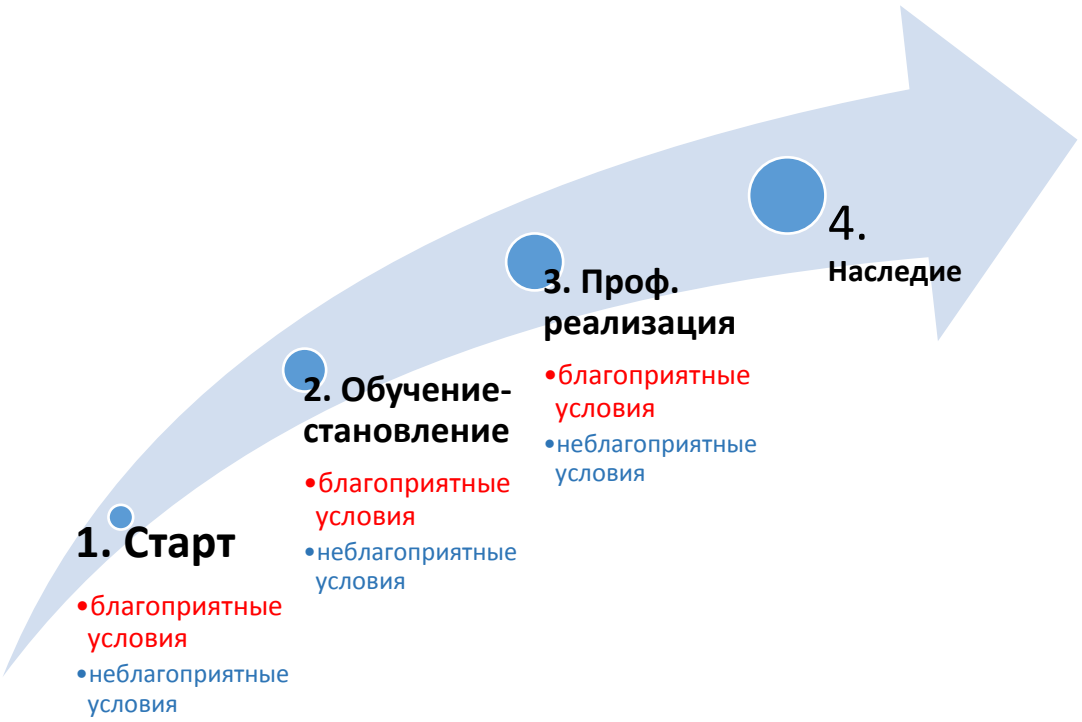


Рис. 3. Этапы процесса профессионального становления одаренной личности

Авторами выделено четыре этапа развития профессиональной карьеры одаренной личности. На каждом из этапов можно проследить как позитивное влияние внешних факторов, так и негативное. Например, на первом этапе наиболее значимыми факторами являются базовые условия родительской семьи, которые можно смоделировать на основе анализа уровня образования родителей (родственников) и материального благосостояния семьи, а также наличие наставника с высоким уровнем абнотивности, в роли которого может выступать как учитель, так и родитель или иной родственник. Данные, полученные в ходе исследования, показали, что только у четверти персоналий данной выборки, условия на первом этапе были идеальными, а 22% изученных стартовали в крайне неблагоприятных условиях.

На втором этапе к значимым факторам было отнесено полученное образование, причем учитывалось соответствие сферы достижений ученого и направления образования, как первого (ранняя профессиональная определенность), так и последующих (осознанный выбор для планируемой карьеры). Роль наставника и на этом этапе нельзя недооценивать, так как именно здесь формируются траектории профессионального развития и наставляемому требуется психологическая и профессиональная поддержка. Более 50% выборки получили первое образование в соответствии с профессиональной сферой, в которой была построена успешная карьера ученого. Еще 41% сменили образовательную траекторию в процессе получения образования. Отметим, что к концу второго эта-

па более 90% изученных одаренных личностей имели образование в сфере, выбранной для профессиональной самореализации.

На третьем этапе определяющими положительными факторами являются: сфера исследований, соответствующая актуальным вызовам своего времени, и вовлеченность в научный коллектив и наличие наставника в рамках научной школы. Предполагается, что последний четвертый этап располагается за пределами жизненного цикла одаренной личности и демонстрирует его наследие, не имея ограничений по времени.

Таким образом, для успешной самореализации одаренной личности не возможно отрицать значимость таких факторов как успешные стартовые условия, качественное образование и наличие наставников. Развивая экосистему наставничества, учитывающую специфику отдельных этапов жизненного цикла становления одаренной личности, можно эффективно нивелировать разрывы, обусловленные объективным наличием благоприятных и неблагоприятных условий.

Литература

1. Прохорова М.В., Баранова А.А., Пономарёва Л.Н. Проблема заданных целей и представлений о результате труда в деятельности куратора молодёжных предпринимательских проектов // Психолог. № 4. 2018. С. 1-7.

2. Пономарёва Л.Н., Прохорова М.В., Селезнёва Л.Н. Профессиографический анализ деятельности наставников молодёжных предпринимательских проектов // Сборник статей "Наука – образование – профессия: системный личностно-развивающий подход" / Под общ. ред. Л.М. Митиной. М.: Издательство "Перо", 2019. С. 505-508.

3. Шабанова М.В., Ермаков Д.С. Наставничество над одаренными детьми: от индивидуального – к сетевому // Психология образования в поликультурном пространстве, 2020, №4 (52). С. 121-129

4. Ангелова О.Ю., Подольская Т.О., Чепьюк О.Р. Типология стилей профессиональной деятельности наставника // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Социология. Менеджмент. 2020. Т. 10, № 6. С. 220–228

5. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–18.

6. Прохорова М.В., Пономарева Л.Н., Круглова Ю.С. Целостная модель компетенций куратора молодёжных бизнес-проектов // Известия Дальневосточного федерального университета. Экономика и управление. № 1. 2019. С. 81-88.

7. Репина О.К. Гуманитарно-педагогические компетенции наставника. Модель университета талантов республики Татарстан // Среднее профессиональное образование, 2020, №7 (299) Сс. 28-32

8. Алмаев Н.А. Применение контент-анализа в исследованиях личности: методические вопросы. –М.: изд-во «Институт психологии РАН», 2012.167 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ КАК УСЛОВИЕ WELL-BEING

Н.Д. Базарнова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина, г. Нижний Новгород, Россия

В статье дается анализ наставничества в современной российской школе как условия well-being, определяется актуальность классического и обратного педагогического наставничества, доказывается эффективность наставничества в создании благоприятной среды трудового коллектива, обсуждаются возможности применения наставничества в современной российской школе.

Ключевые слова: наставничество, педагогическое наставничество, обратное наставничество, well-being, молодой учитель, опытный учитель.

MENTORING IN A MODERN SCHOOL AS A CONDITION OF WELL-BEING

N.D.Bazarnova

Minin University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

Статья содержит анализ наставничества в современной российской школе как условия well-being. Определена актуальность классического и обратного педагогического наставничества, доказана эффективность наставничества в создании благоприятной среды трудового коллектива. Возможности применения наставничества в современной российской школе обсуждаются в данной статье.

Keywords: mentoring, pedagogical mentoring, reverse mentoring, well-being, young teacher, experienced teacher.

Актуальность исследования

Современная система образования требует все более инновационные подходы не только к организации работы с обучающимися, но и большое значение

придает развитию педагога. Многие инновационные технологии, которые широко применяются сейчас не только в образовании, но и в менеджменте, развивались на основе того, что было открыто ранее. Так, технология наставничества уходит своими корнями в древность, когда еще старшие члены племени обучали младших. В историю этот процесс вошел под названием инициации, что означало переход человека на новую ступень развития в рамках какой-либо социальной группы или мистического общества. Наставничество долгое время было традицией многих народов, и уже в советский период активно применялось в сфере производственных отношений.

Актуальность наставничества в современной российской школе не вызывает сомнений, так как сегодня значима проблема закрепления молодых учителей на рабочих местах. Наставничество молодых учителей является одним из элементов механизма входа в профессиональную деятельность молодых специалистов, так как решает ряд важнейших задач:

1) адаптация молодого учителя в первые годы работы в школе, включающая в себя социализацию в трудовом коллективе, принятие правил и норм поведения в новом коллективе, налаживание взаимоотношений с трудовым коллективом и т.д.;

2) профессиональная помощь и поддержка начинающего педагога в вопросах преподавания, выбора форм, средств и методов обучения и воспитания, проявляющаяся в тесном взаимодействии с наставником – опытным коллегой, который поддерживает и способствует профессиональному развитию молодого учителя;

3) повышение мотивации к профессиональной деятельности у субъектов наставничества, которое заключается, с одной стороны, в ценности передачи профессионального опыта молодому поколению и недопущение ошибок на практике у молодых учителей с другой стороны и т.д.

Результаты исследования и их обсуждение

Педагогическое наставничество в школьной среде является ретроинновационным феноменом, так как эффективно функционировало в советский период, но в молодой России частично утратило свою эффективность. Сегодня вновь наблюдается интерес к наставничеству в образовательной сфере. Руководители образовательных организаций внедряют практики педагогического наставничества в школах. Это проявляется в создании положений о наставничестве, введении новых должностей в школах, а так же во введении знаков отличий «За наставничество» (рис.1), [1].

Рис. 1. Знак отличия «За наставничество»

Т.А. Файн выделила и проанализировала положения многих нормативно-правовых актов Федерального уровня, решающих задачи наставничества в образовательных организациях, среди которых: ФЗ «Об образовании в РФ», Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 и др. нормативно-правовые акты [2].

Наставник молодого учителя – важная составляющая профессиональной адаптации молодых коллег и является неотъемлемым условием well-being в

трудовом коллективе, т.к. решает не только ряд профессиональных задач, но и спектр коммуникативных задач, построения команды педагогов-профессионалов. Развитое наставничество в образовательной организации решает и задачу тимбилдинга и сплоченности профессионального коллектива.

В настоящее время в российской педагогике происходит активный поиск нового, современного образа наставничества. Так, при МГПИ успешно работает Центр наставничества молодых специалистов образовательных учреждений под руководством И. В. Кругловой [3]. Исследуются и практически реализуются идеи тьюторства, которое так же является одной из форм наставничества. В современных условиях развития образовательной системы России усиливается и обостряется значение тьюторства как эффективного ресурса сопровождения процесса индивидуализации. В качестве примера необходимо привести создание Межрегиональной тьюторской ассоциации под руководством Т. М. Ковалевой [3].

Кроме того, остро стоит и проблема адаптации опытного поколения к условиям цифровизации современной российской школы, которая заключается в трудностях освоения опытным поколением цифровых инструментов коммуникации и преподавания. На помощь приходит обратное наставничество, которое, как правило, неформально практикуется в современных российских школах. Так, молодой учитель оказывает помощь опытному педагогу, имеющему, например, сложности в работе с сетью Интернет, с внедрением различных мессенджеров в организацию работы со школьниками и их родителями, а так же с работой на современных образовательных платформах. Совместно с молодым учителем опытный педагог осуществляет поиск необходимых электронных ресурсов для организации учебной и воспитательной работы со школьниками, реализует общение в Viber, Whats app, создает канал в Telegram, использует ряд цифровых сервисов для организации совместной работы со школьниками и их родителями, эффективно осваивает новые образовательные платформы, проходит дистанционные курсы повышения квалификации и многое другое. Именно поэтому наставничество является одним из важнейших составляющих well-being в трудовом коллективе. Так, Т.Г. Русанова в своей статье «Преимущества наставничества как метода профессиональной адаптации молодого педагога в условиях современной школы» определила следующие модели взаимодействия учителей: общение-коррекция, общение-поддержка, общение-снятие психологических барьеров, общение на основе дружеского расположения [4]. В данном случае наставничество и выполняет функции по созданию благоприятной среды в трудовом коллективе.

Заключение

Таким образом, при правильно организованном наставничестве в современной российской школе реализуется двусторонняя поддержка учителей, которая имеет ряд преимуществ в плане управления образовательной организацией, а так же создает условия для благополучия сотрудников. Во-первых, взаимовыгодное сотрудничество коллег по решению важных профессиональных практических задач создает условия для эффективной коммуникации учителей, способствует созданию профессиональных сообществ по интересам. Во-вторых, классическое и обратное наставничество является относительно простым и дешевым способом адаптации и социализации учителей. В-третьих, наставничество позволяет решать ряд оперативных профессиональных задач силами опытного и молодого поколения (организация общешкольных мероприятий, построение эффективной коммуникации с обучающимися и их родителями и т.д.). В-четвертых, наставничество уменьшает риск профессионального выгорания учителей, является профилактикой профессионального выгорания учителей. В-пятых, наставничество повышает мотивацию к профессиональной деятельности. В-шестых, наставничество способствует повышению престижа педагогической профессии и т.д.

Литература

1. Путин учредил знак отличия для наставников // РБК. 05.03.2017 [электронный ресурс] URL: https://www.rbc.ru/society/05/03/2018/5a9cfb879a7 9476169b4a0c3 (дата обращения: 15.09.2021)

2. Файн Т.А. Интеграция наставничества в образовательно-воспитательное пространство современной школы // Категория «социального» в современной педагогике и психологии : материалы 9-й всероссийской научно-практической конференции с дистанционным и международным участием, Ульяновск, 06–07 июля 2021 года. Ульяновск: ИП Кеньшенская Виктория Валерьевна (издательство "Зебра"), 2021. – С. 496-502.

3. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореф. дисс. кандидата педагогических наук. М, 2007. 27 с.

4. Русанова Т.Г. Преимущества наставничества как метода профессиональной адаптации молодого педагога в условиях современной школ // Повышение профессионального мастерства педагогических работников в России: вызовы времени, тенденции и перспективы развития : материалы Всероссийской с

международным участием научно-практической конференции, посвященной 110-летию Иркутского Педагогического института, Иркутск, 17 мая 2019 года / Иркутский государственный университет. Иркутск: Издательство "Иркут", 2019. С. 111-117.

5. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. 2018. Т. 6. № 2(23). DOI 10.26795/2307-1281-2018-6-2-1.

6. Лемешко Л.В., Учкина С.П. Наставничество в современной школе // Вестник научных конференций. 2021. № 3-2(67). С. 88-89.

АНАЛИЗ ПСИХОМЕТРИЧЕСКИХ СВОЙСТВ МЕТОДИКИ П.СПЕКТОРА «ОПРОСНИК УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ»

В.В. Дайнеко

Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики, г. Москва, Россия

В данной статье представлены результаты исследования психометрических свойств русскоязычной версии методики П. Спектора «Опросник удовлетворенности работой». На русскоязычной выборке были выявлены приемлемые психометрические свойства, сопоставимые с оригинальной версией зарубежной методики (высокий уровень надежности − коэффициент Альфа Кронбаха составил 0.95, в результате эксплораторного факторного анализа была выявлена 8-ми факторная структура методики).

Ключевые слова: удовлетворенность работой, методика оценки удовлетворенности работой, организационная психология, психометрические свойства.

ANALYSIS OF PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE METHOD OF P. SPECTOR «QUESTIONNAIRE OF WORK SATISFACTION»

V.V. Dayneko

National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

In this article the results of an empirical study of the psychometric properties of the Russian version of «Job Satisfaction Questionnaire» (P. Spector) was presented. Acceptable psychometric properties comparable to the original version was identified (high Tau-equivalent reliability − Cronbach's Alpha coefficient was 0.95, after exploratory factor analysis, an 8-factor structure of the methodology was revealed).

Keywords: job satisfaction, job satisfaction assessment method, organizational psychology, psychometric properties.

Цель научного исследования заключается в проверке психометрических свойств методики «опросник удовлетворенности работой» П. Спектора. Оценка удовлетворенности работой сотрудников на сегодняшний день необходимыма в связи с изменившимися условиями труда. Качество оценки степени удовлетворенности трудом связано с использованием ряда опросников и методик. В связи с чем данное исследование представляется актуальным, так как подтверждение высокого уровня психометрических свойств русскоязычной версии методики П. Спектора позволит использовать ее не только в научных, но и в практических целях психологами различных компаний. Было отмечено, что степень удовлетворенности работой положительно влияет на мотивацию сотрудников, приверженность ценностям организации [1].

Согласно П. Спектору, удовлетворенность работой можно определить как степень, в которой людям нравится или не нравится их работа (т.е. они получают удовлетворение или неудовлетворение от работы) [2]. Р. Хоппок определил удовлетворенность работой как любую комбинацию психологических, физиологических и экологических факторов, которые заставляют человека честно сказать, что он доволен своей работой [3]. Б. Калиски считает, что удовлетворение работой – это чувство достижения и успеха, которое испытывает сотрудник на работе. Это напрямую связано с энтузиазмом, а также с личным благополучием [4]. Таким образом, существует множество мнений о том, как определять понятие «удовлетворенность работой». В нашем исследовании мы будем придерживаться определения удовлетворенности работой, данного П. Спектором.

В исследовании нами была предпринята попытка адаптации методики опросника удовлетворенности работой, содержащего 36 пунктов, разработанной П. Спектором в 1985 году [5] и переведенной на русский язык Б. Г. Ребзуевым. Данная методика направлена на оценку удовлетворенности работой по 9 направлениям работы, которые одновременно являются шкалами опросника: зарплата, продвижение, руководство, дополнительные льготы, зависимые вознаграждения, условия выполнения, коллеги, характер работы, информирование. Каждая шкала включает в себя по 4 пункта опросника. Для оценки высказываний используется шкала Ликерта. Респондентам предлагается оценить пункты от 1 («совершенно не согласен») до 6 («совершенно согласен»).

В адаптации англоязычной версии методики П. Спектором были получены следующие результаты. Коэффициент Альфа Кронбаха составил 0.91, для отдельных шкал – от 0.60 до 0.82. Факторный анализ выделил 8 факторов, кото-

рые охватили шкалы за исключением шкалы «зависимые вознаграждения», пункты которой перешли на шкалы «зарплата» и «руководство».

Анализ внутренней структуры и психометрических показателей методики П. Спектора на русскоязычной выборке производился с помощью программы SPSS 23. Для определения факторной структуры русскоязычной версии методики применялся метод эксплораторного факторного анализа. Был проведен анализ одномоментной надежности методики (измерение коэффициента Альфа Кронбаха) и корреляционный анализ. Также перед реализацией анализа нами были преобразованы некоторые пункты методики в обратные.

Выборка состояла из 56 респондентов, среди которых 20 мужчин и 36 женщин в возрасте от 25 до 41 года. Средний стаж респондентов на рабочем месте составил – 5,7 лет. В выборку вошли сотрудники преимущественно экономической и банковской сферы труда Москвы и Московской области.

Анализ надежности методики выявил, что показатель коэффициент Альфа Кронбаха на общей выборке составил 0.95, по отдельным шкалам показатели коэффициента Альфа Кронбаха составили: для шкалы зарплата (0.84), продвижение (0.90), руководство (0.87), дополнительные льготы (0.86), зависимые вознаграждения (0.78), условия выполнения (0.70), коллеги (0.74), характер работы (0.81), информирование (0.72). Полученные данные свидетельствуют о высокой степени надежности шкал русскоязычной версии методики «опросник удовлетворенности работой», разработанной П. Спектором.

Для оценки предварительной структуры методики было проведено исследование с применением эксплораторного факторного анализа методом выделения главных компонент с последующим варимакс-вращением с нормализацией Кайзера (табл. 1). Суммарная дисперсия составила 76,22%.

Таблица 1

Матрица факторных нагрузок пунктов русскоязычной версии методики «Опросник удовлетворенности работой»

Пункт методики	Компонент							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	.789	.160	.152	-.033	.245	.073	.023	.030
20	.724	-.031	.297	.161	.312	.210	.234	.062
19	.654	.254	.383	.204	.096	.105	.073	-.175
32	.632	.366	.019	.327	.052	.050	.302	-.107
31	.609	.110	.095	.451	.064	.146	.041	.393
28	.576	.201	.446	.249	.229	.107	.199	.058

24	.563	.418	.088	.359	-.075	.215	.091	.203
10	.510	.454	.224	-.019	-.017	.229	.446	-.152
6	.441	.356	.124	.316	-.138	.254	-.039	.362
26	.145	.864	.081	.165	.059	-.002	.206	-.044
8	.201	.688	.192	.095	.251	.176	-.105	.206
36	.418	.546	.142	.211	.230	.265	-.046	-.141
16	.193	.530	.289	.186	.043	.434	.065	-.087
5	.177	.230	.643	.256	.311	-.027	.137	-.063
2	.239	.151	.636	.523	.130	.051	.202	.012
11	.440	-.008	.629	.189	.353	.062	-.013	.138
18	.052	.546	.623	.287	.003	.036	-.138	.253
33	.469	.143	.622	.160	.286	.143	.243	.015
23	.377	.217	.588	-.038	-.043	.456	.224	-.088
12	.119	.129	.146	.762	-.015	.374	.009	-.003
21	-.153	-.520	-.214	-.634	-.078	-.198	-.105	.152
3	.176	.287	.220	.633	.402	.094	.136	-.027
30	.292	.342	.200	.590	.429	.069	.164	-.052
14	.261	.512	.294	.543	.251	.078	.216	-.059
17	.128	-.047	.264	.514	.439	.172	-.154	-.018
7	.079	-.022	-.009	.083	.761	.044	.079	-.040
25	.142	.151	.347	.106	.719	.038	.241	.192
27	.374	.292	.272	.062	.582	.209	-.186	-.080
34	-.003	.309	.476	.153	.529	.336	.229	.103
35	.290	.288	.497	.227	.518	.231	-.050	.132
22	.163	.189	-.049	.155	.169	.817	.230	.041
29	.140	.406	.001	.305	-.026	.669	.353	.073
9	.092	-.004	.251	.294	.271	.626	-.158	-.170
13	.396	-.089	.213	.087	.148	.537	.535	.085
4	.232	.127	.195	.122	.184	.253	.744	.201
15	.008	-.030	.038	-.109	.058	-.063	.111	.845

Далее нами был проведен корреляционный анализ между отдельными шкалами методики с целью определения согласованности шкал методики (табл. 2).

Корреляционный анализ показал, что между шкалами продвижение и зарплата, продвижение и зависимые вознаграждения, зависимые вознаграждения и зарплата, коллеги и характер работы существует положительная тесная корреляционная связь (> 0,70). Остальные шкалы положительно коррелируют между собой, однако связь не является тесной (от 0,40 до 0,60). Шкалы между собой согласованы.

Таблица 2

Коэффициенты корреляции между отдельными шкалами русскоязычной версии методики «Опросник удовлетворенности работой»

Шкалы	Зарплата	Продвижение	Руководство	Дополнительные льготы	Зависимые вознаграждения	Условия выполнения	Коллеги	Характер работы	Информирование
Зарплата									
Продвижение	.797**								
Руководство	.470**	.629**							
Дополнительные льготы	.590**	.531**	.471**						
Зависимые вознаграждения	.850**	.771**	.591**	.631**					
Условия выполнения	.585**	.538**	.455**	.505**	.560**				
Коллеги	.555**	.672**	.559**	.555**	.667**	.386**			
Характер работы	.640**	.667**	.613**	.460**	.704**	.468**	.734**		
Информирование	.657**	.589**	.509**	.504**	.757**	.514**	.625**	.707**	
**. Корреляция значима на уровне 0,01 (односторонняя).									

Заключение и выводы. Анализ одномоментной надежности выявил высокий уровень согласованности русскоязычной версии зарубежной методики П. Спектора. Нами было получены данные (значение коэффициент Альфа Кронбаха на общей выборке составил 0.95, по отдельным шкалам от 0.70 до 0.87, в сравнении с полученными данными П. Спектором коэффициент Альфа Кронбаха на общей выборке составил 0.91, по отдельным шкалам от 0.60 до 0.82.). Таким образом, русскоязычная методика показала высокую надежность. Анализ факторной структуры показал 8 факторную структуру опросника. Данные полученные нами на русскоязычной версии схожи с таковыми полученными П. Спектором.

В качестве перспектив исследования следует отметить необходимость проверки русскоязычной версии методики «Опросник удовлетворенности работой» П. Спектором на дискриминативность, валидность и стандартизацию. По результатам данного исследования рекомендовать методику к использованию преждевременно.

Литература

1. Kianto A., Vanhala M., Heilmann P. The impact of knowledge management on job satisfaction // Journal of knowledge management. 2016, Vol. 20 No. 4, pp. 621-636. https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0398

2. Spector P.E. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Vol. 3. Sage Publications LTD, 1997. 104 p.

3. Soldo S. Definitions and measures of workplace learning and job satisfaction in the context of industry 4.0 // DIEM: Dubrovnik International Economic Meeting. 2021. Vol. 6. # 1. P. 191-203.

4. Ramawickrama J., Opatha H., PushpaKumari M. D. Quality of work life, job satisfaction, and the facets of the relationship between the two constructs. International Business Research. 2017. Vol. 10, #4. P. 167-182.

5. Spector P. E. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey //American journal of community psychology. 1985. Vol. #13. №. 6. С. 693-713.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК НОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

И.Е. Каришина, О.И. Суховеева
Приволжский институт повышения квалификации ФНС России, г. Нижний Новгород, Россия

В данной статье рассмотрен положительный опыт внедрения наставничества на государственной гражданской службе на примере территориальных налоговых органов. Обозначена важность рассматриваемой кадровой технологии, позволяющей адаптировать, развивать и обучать сотрудников, а также обеспечивать их профессиональное продвижение. Выявлены основные проблемы при внедрении данной технологии, предложены варианты их решения.

Ключевые слова: профессиональное развитие гражданских служащих, наставничество, адаптация, кадровые технологии

MENTORING AS A NEW TECHNOLOGY OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS

I.E. Karishina, O.I. Suhoveeva
Privolzhsky Institute of Advanced Training of the Federal Tax Service of Russia, Nizhny Novgorod, Russia

The positive experience of introducing mentoring in the state civil service on the example of territorial tax authorities is presented in the article. The importance of the personnel technology under consideration, which allows to adapt, develop and train employees, as well as to ensure their

professional promotion, is indicated. The main problems in the implementation of this technology are identified, and solutions are proposed.
Keywords: professional development of civil servants, mentoring, adaptation, HR technologies

Актуальность развития системы наставничества обусловлена необходимостью решения проблемы профессионального развития государственных гражданских служащих и является одной из первоочередных задач в системе государственного управления и кадровой политики в Российской Федерации. Очевидно, что повышение эффективности государственной гражданской службы невозможно без внедрения новой системы профессионального развития государственных гражданских служащих, которая строится на использовании современных передовых кадровых технологий, одной из которых по праву можно считать наставничество.

Востребованность наставничества в процессе профессионального развития государственных служащих прозвучала в послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 20.02.2019г. [5].

В сложившихся условиях наставничество и адаптация молодых специалистов на государственной гражданской службе Российской Федерации обусловлена рядом обстоятельств: необходимостью получения и углубления знаний, формирования и развития профессиональных навыков у молодых специалистов; наличием определенных требований к замещению должностей государственной гражданской службы; возможностью реализации через институт наставничества воспитательной функции, направленной на формирование добросовестного отношения к выполнению своих должностных обязанностей впервые принятыми гражданскими служащими, принятие принципов и правил поведения на государственной гражданской службе.

Спектр действия наставничества очень широк. Оно применяется при работе с молодыми специалистами, поступившими на государственную гражданскую службу, со служащими, назначаемыми на иную должность, при проведении различных модернизаций, реорганизаций, преобразований государственных органов.

С 2017 года происходит совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих [1]. Основной характеристикой новой системы профессионального развития на гражданской службе является расширение возможностей государственных органов по повышению профессионализма и компетентности кадрового состава посредством организации не только дополнительного профессионального образования гражданских слу-

жащих, но и иных мероприятий, направленных на приобретение новых знаний и умений, их оперативное обновление и обмен опытом.

Наставничество дополняет собой систему профессионального развития гражданских служащих и является инструментом целенаправленной кадровой политики государственного органа по формированию кадрового состава, обеспечению преемственности специальных профессиональных знаний относительно сфер его деятельности, сохранению морально-этического климата и развитию государственно-служебной, профессиональной культуры.

Был проведён пилотный проект по внедрению наставничества в восьми федеральных государственных органах, в ходе которого определены основные подходы к внедрению наставничества и его организационные основы.

На основе анализа опыта внедрения наставничества, как новой технологии профессионального развития государственных служащих и формирования кадрового состава государственной гражданской службы, выделены этапы организации этой системы.

Первоначальный этап представляет собой теоретическое обоснование модели института наставничества на государственной службе. Результатом поиска подходов к восприятию наставничества как института стали первые принятые документы по организации наставничества. Они отражают обусловленность необходимости внедрения наставничества, общие принципы управления этим процессом.

Второй этап включает разработку нормативно-методической основы внедрения института наставничества в системе государственной службы в соответствии с результатами реализации различных пилотных проектов его применения в конкретных органах государственного управления. Указ Президента России от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» закрепил внедрение новых принципов кадровой политики и развитие института наставничества на государственной гражданской службе [2].

Дальнейший этап развития института наставничества – это освоение опыта его применения в реализации государственной кадровой политики в системе государственной службы на федеральном и региональном уровнях. Данный этап имеет особое значение, поскольку в этот период формируется, внедряется, апробируется и совершенствуется нормативная, организационная, мотивационная основа субъектно-объектных отношений института наставничества на государственной службе.

Наставничество как инновационную технологию профессионального развития государственных служащих демонстрирует содержание Указа Президента России от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих РФ» [3]. Именно в данном Указе была поставлена задача по разработке Положения о наставничестве на государственной гражданской службе РФ, утверждённого Постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.2019 г. № 1296 [4].

В настоящее время наставничество активно применяется практически во всех территориальных органах Федеральной налоговой службы. Рассмотрим положительный опыт применения данной технологии.

Наставничество в налоговых органах организуется руководителями структурных подразделений и устанавливается над лицами, как вновь принятыми на службу, так и над лицами, переведенными на должность с функционалом, существенно отличающимся от прежних обязанностей сотрудника. Разница в возрасте наставника и нового сотрудника, как правило, не превышает 10 лет. Сотрудника размещают в одном кабинете с наставником.

Основанием для издания приказа об осуществлении наставничества является наличие согласия наставника. Наставник принимает участие в составлении совместно с непосредственным руководителем структурного подразделения индивидуального плана мероприятий по наставничеству.

Наставнику и новому сотруднику выдаются памятки. В памятке наставника определены цели и задачи наставничества. Даны рекомендации по первичной адаптации наставляемого, прописан кодекс наставника. В памятке новому сотруднику прописана миссия службы, история создания территориального налогового органа, его организационная структура и представлены фотографии руководящего состава.

По окончании установленного срока наставничества наставник представляет руководителю своего структурного подразделения отзыв о результатах наставничества и проведения индивидуального собеседования с наставляемым. Далее проводится оценка результативности деятельности наставников.

В Федеральной налоговой службе в последние годы среди наставников определяется «Лучший наставник года», который в дальнейшем участвует в финальном этапе этого конкурса в вышестоящем налоговом органе. Конкурс «Лучший наставник года» в 2020 году провели 57 управлений ФНС России. 63 человека награждено ведомственным знаком «Почетный наставник ФНС России». Отдельные наставники были награждены медалями «Лучший наставник налогового органа», почетными грамотами, благодарностями, получили мате-

риальное вознаграждение по результатам своей деятельности в качестве наставника. Также в налоговых органах результаты работы наставника учитываются при проведении аттестации, при распределении путевок в ведомственные санатории. Фотографии наставников размещаются на Досках почета налоговых органов.

Однако не только наставники поощряются материально. Родителям наставляемых, показывающим определенные результаты самостоятельной работы в период наставничества, активно принимающим участие в общественных мероприятиях, направляются благодарственные письма. По результатам наставничества некоторых наставляемых переводят на работу в вышестоящий налоговый орган. Молодые сотрудники часто участвуют в различных семинарах, конкурсах, олимпиадах, карьерных проектах, проводимых службой.

Наставляемые берут пример с наставников не только в процессе обучения, но и во время совместных оздоровительных и культурных коллективных мероприятий. Поучаствовать в процессах наставничества приглашаются ветераны службы, которые делятся информацией об истории становления налогового органа, его развитии, общественной жизни.

Таким образом, применение системы наставничества на государственной гражданской службе решает ряд задач, связанных с повышением качества персонала и его профессиональным развитием, таких как: повышение качества профессиональной подготовки и квалификации работников; профилактика текучести персонала, снижение доли работников, уволившихся во время и сразу после испытательного срока; эффективная адаптация новых работников в организации; формирование условий для быстрого вхождения в должность и достижения требуемых государственным органом показателей; повышение лояльности работников к организации; развитие командного взаимодействия, рационализация временных и финансовых затрат на обучение, адаптацию и оценку новых работников; предоставление наставникам возможности передачи опыта, карьерного роста; поощрение за хорошую работу, признание их заслуг перед государственным органом; снижение риска профессионального выгорания ключевых, наиболее опытных сотрудников, носителей знаний, навыков и системы корпоративных ценностей.

Следует отметить, что при внедрении технологии наставничества в территориальных налоговых органах были выявлены некоторые проблемы, одной из которых является низкая мотивация сотрудников быть наставниками.

Основные факторы, препятствующие желанию быть наставником: отсутствие мотивации, как материальной, так и моральной; дефицит времени, боль-

шая загруженность; осознание необходимости заполнения дополнительных документов; отсутствие необходимых наставнику личностных качеств и коммуникативных навыков – умения устанавливать контакт, навыка конструктивной критики, умения мотивировать на успех, вдохновлять, таких качеств, как терпение, такт, позитивный настрой; отсутствие у наставников знаний возрастных особенностей молодых сотрудников, разное восприятие мира с современным поколением.

Таким образом, для успешного внедрения технологии наставничества предлагается: во-первых, внедрить более действенную систему мотивации. Среди желаемых способов мотивации преобладают материальные стимулы, а также перспективы должностного роста и признание. Например, законодательное закрепление за наставником возможности получать доплату как обязательную дополнительную надбавку, а также введение более результативных способов пропаганды института наставничества и поднятия престижа наставников. Во-вторых, установить приемлемые рамки занятости наставника в течение его рабочего времени. В-третьих, обеспечить внешнюю методическую поддержку наставников через их обучение и разработку методических и инструктивных документов. Желательно разработать формат документа «три в одном» – план, отчет и мотивированное заключение наставника – для удобного и быстрого документирования результатов наставничества. В-четвертых, обеспечить проведение мероприятий, направленных на понимание психологии молодых сотрудников, на развитие коммуникативных и личностных качеств наставников. В-пятых, проводить отбор наставников в соответствии с наличием профессионально-личностных качеств и необходимых навыков коммуникации.

Из вышеизложенного следует, что современное наставничество представляет собой эффективную кадровую технологию, которая позволяет адаптировать, развивать и обучать сотрудников, а также обеспечивать их профессиональное продвижение.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29 июля 2017 г. № 275-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

2. Указ Президента России от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»

3. Указ Президента России от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации»

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 07.10.2019 № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации»

5. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 20.02.2019 "Послание Президента Федеральному Собранию" http://www.kremlin.ru/acts/bank/44032

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ ВЛАДЕЛЬЦЕВ СЕМЕЙНОГО БИЗНЕСА КАК РЕСУРС АДПАТАЦИИ К ОГРАНИЧИТЕЛЬНЫМ МЕРАМ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Ю.С. Мурзина

Тюменский государственный университет, г. Тюмень, Россия

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00869

Представлены результаты эмпирического исследования ценностных ориентаций владельцев семейного бизнеса, которые помогли им адаптироваться к ограничительным мерам в период пандемии 2020 г. Показано, что предприниматели, оценивающие нейтрально или положительно влияние пандемии на бизнес, отличаются следующими ценностными характеристиками: они не воспринимают деньги как самоцель ведения бизнеса; имеют закрытые семьи; внутри семьи строят благоприятные отношения с детьми.

Ключевые слова: семейный бизнес, ценностные ориентации, воздействие пандемии на бизнес, ценностные ориентации владельцев бизнеса.

VALUE ORIENTATIONS OF FAMILY BUSINESS OWNERS AS A RESOURCE OF ADAPTATION TO RESTRICTED PANDEMIC ENVIRONMENT

J.S. Murzina

Tyumen State University, Tyumen, Russia

The reported study was funded by RFBR according to the research project № 19-013-00869

The results of an empirical study of the value orientations of family business owners who adapt better during the 2020 pandemic are presented in the article. It is shown that entrepreneurs who assess the negative or positive impact of the pandemic on business differ in the following value characteristics: they do not perceive money as an end in itself for doing business; have closed families; within the family build a favorable relationship with children.

Keywords: family business, value orientations, the impact of the pandemic on business, value orientations of business owners.

Изменения в жизни нашего общества и его укладе в связи с пандемией Covid-19 будет анализироваться еще многие годы. Очевидно одно, меры ограничительного характера негативно повлияли на социально-экономическое положение всех стран [1]. Уполномоченный по защите прав предпринимателей Борис Титов в докладе о влиянии пандемии коронавируса на бизнес указывает, что «пандемия COVID-19 в России затронула порядка 4,17 млн. компаний и ИП от общего числа 6,05 млн., то есть до 67 % малых, средних и крупных предприятий и ИП. На июль 2020г. деятельность приостановлена у 35,7% компаний» [2, с.6]. Как следствие, средняя численность работников малых предприятий убывает [3], что является тревожным фактом (рис.1), повышающим уровень безработицы.

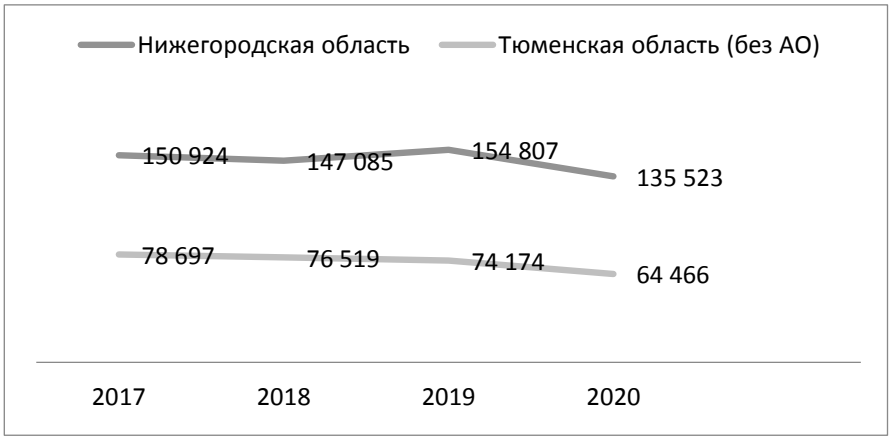


Рис. 1. Динамика средней численности работников малых предприятий за 2017-2020 гг. [там же]

В докладе Б.Титова указано, что 62,2 % субъектов МСП оценивают шанс выживания своего бизнеса ниже 50 % [там же]. Вместе с тем, остальные 37,8% предпринимателей пытаются найти новые стратегии для выживания при новой конъюнктуре рынка в кризисных условиях.

С точки зрения социальной психологии рост и повышение эффективности малого бизнеса связаны с особыми поведенческими, мотивационными и ценностно-смысловыми характеристиками субъектов предпринимательской деятельности. Ценностные ориентации предпринимателей, как особый вид психологических отношений, формирующих цели и способы действий в решении

экономических вопросов, определяют как эффективность самого бизнеса, так и продолжительность его существования, работы на рынке [4].

Какими ценностными характеристиками обладают владельцы семейного бизнеса, наиболее успешно справившегося с трудностями в период кризиса? Какие ценностные основания позволяют им сохранить свой бизнес? Ответам на эти вопросы посвящено данное исследование, цель которого – выявить ценностные ориентации семьи и бизнеса, связанные с нейтральным или положительным влиянием ограничительных мер на бизнес.

Методика. Для сбора данных применялось анкетирование, которое проходило в онлайн формате на протяжении с сентября по декабрь 2020г. Разработанный опросник включал в себя два вида заданий.

Первая часть опросника предназначалась для оценки характера действия ограничительных мер на бизнес, вызванных пандемией COVID-19. Респондентам предлагалось ответить на вопрос: «Насколько пандемия COVID-19 отразилась на ведении дел в вашем бизнесе». Для ответа на вопрос была разработана пятибалльная шкала, в которой наименьший балл «1» соответствовал ответу «крайне отрицательно», а наивысший балл «5» означал оценку «положительно».

Вторая часть опроса была направлена на изучение особенностей ценностных ориентаций предпринимателей в сфере семьи и бизнеса, для чего использовался модифицированный вариант методики «Ценностные ориентации семьи и бизнеса» [5]. Опросник содержит 14 вопросов и соответствующих им 213 ценностных ориентаций (вариантов ответа). Оценка производится по 3-х бальной шкале: 0 – совсем не подходит, 1 – не уверен, 2 – подходит.

Математическая обработка данных, включающая методы описательной статистики и корреляционный анализ производилась с помощью офисного приложения Microsoft Office Excel и программы Statistica 10.0.

Выборку исследования составили 92 предпринимателя – владельцы малого семейного бизнеса, из которых 58% женщин и 42% мужчин, средний возраст 38,2 лет (Std.Dev.=6,95), 84,7% испытуемых состоит в зарегистрированном браке, ведут свое дело на территории Тюменской области – 77%, а также на Урале (Омск, Челябинск, Екатеринбург) – 5,4%, Центральном ФО (Москва, Санкт-Петербург, Орел) – 12%. В среднем, предпринимательская деятельность осуществляется около 9 лет (Mean=8,95, Std.Dev.=6,1) в следующих областях: Услуги населению – 24%; Услуги организация – 12%; Образование – 11%; Строительство – 10%; по 4,3% в сферах Информационные технологии, Недвижимость, Промышленность.

Результаты исследования и их обсуждение. На рис.2 представлены результаты воздействия ограничительных мер на бизнес:

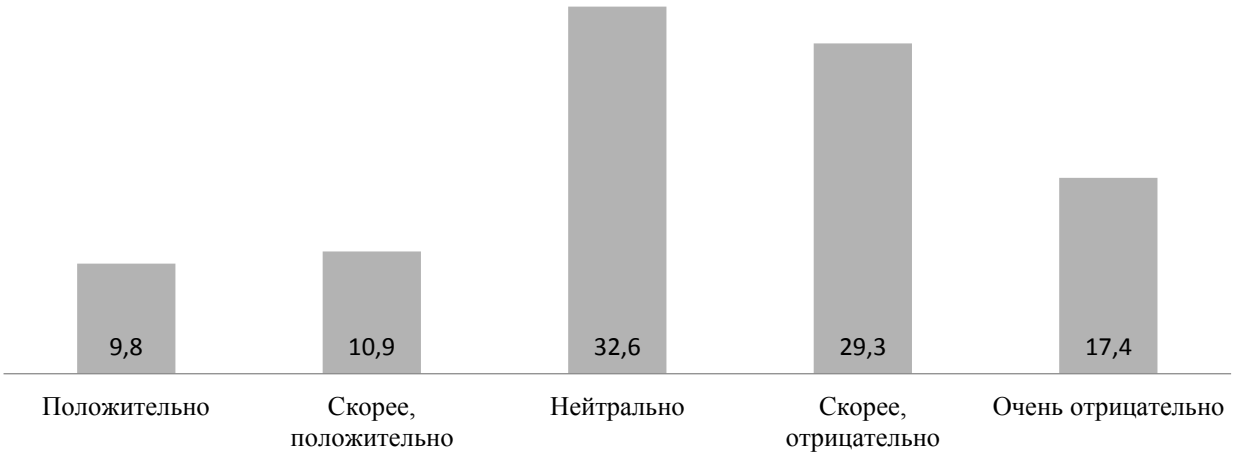


Рис. 2. Характер воздействия пандемии COVID-19 на ведение бизнеса, %

Согласно рис.2, отрицательное воздействие пандемии на бизнес очевидно (46,7%). Этот показатель соответствует тому, что 62% предпринимателей оценивают свой шанс на дальнейшее выживание для бизнеса ниже 50% [2]. Однако, мы видим, что 32,6% предприятий испытали нейтральное воздействие пандемии на бизнес, а 20,7% – положительное воздействие. Чем же характеризуются ЦО владельцев этого бизнеса?

Корреляционный анализ связи между оценкой уровня влияния пандемии на состояние дел в бизнесе и ценностными ориентациями позволил установить 10 значимых связей (табл.1):

Таблица 1

Корреляционный анализ взаимосвязи воздействия пандемии на бизнес и ЦО предпринимателей (в сфере семьи и бизнеса)

Ценностные ориентации	Коэффициент корреляции Спирмена	Уровень значимости, з
1. Как бы Вы описали отношения вашей семьи с друзьями: закрытая семья	0,358	0,000**
2. Как бы Вы описали отношения вашей семьи с друзьями: у нас нет друзей	0,262	0,009**
3. Чему Вы учите своих детей, как строите отношения с ними: даем детям реализовывать ИХ желания	0,244	0,014*

4. Чему Вы учите своих детей, как строите отношения с ними: не наказываем, только убеждение через аргументы	0,210	0,030*
5. Чему Вы учите своих детей, как строите отношения с ними: учим балансу между «Берешь – Даешь»	0,190	0,050*
6. Сколько полных лет Вам исполнилось	-0,184	0,031*
7. По каким правилам Вы строите сотрудничество в бизнесе с поставщиками, партнерами, сотрудниками: справедливость вознаграждения	-0,206	0,038*
8. Как бы Вы описали отношения вашей семьи с друзьями: открытая семья	-0,207	0,033*
9. За счет каких личностных качеств Вы управляете своим бизнесом: рост опыта, мудрости	-0,232	0,019*
10. В чем главный смысл существования бизнеса: прибыль	-0,271	0,008**

Примечание. ** p<0,01; * p<0,05

Нашему рассмотрению будут подлежать только корреляционные связи, выявленные на уровне p-value <=0.05. Итак, положительные коэффициенты корреляции показывают, что легче воздействие ограничительных мер на бизнес переживают закрытые семьи (0,358), без друзей (0,262), строящих демократично отношения со своими детьми: родители позволяют детям реализовывать ИХ желания (0,244), не наказывают и через убеждения доказывают свою правоту (0,210). А также предприниматели, стремящиеся к балансу с окружающим миром – они учат детей балансу между «Берешь – Даешь» (0,190).

Отрицательные корреляционные связи показывают, что это, скорее, более молодые предприниматели (-0,184), т.е. чем старше по возрасту владельцы бизнеса, тем тяжелее на них отражается экономический кризис. Парадоксальным, но интересным является тот факт, что легче переживают кризис предприниматели, для которых справедливость вознаграждения сотрудников (-0,206) и собственная прибыль (-0,271) в бизнесе не являются приоритетными. Вероятно, так проявляет себя иной смысл создания собственного дела: бизнес как игра, как хобби, когда деньги не являются приоритетной целью. Управление в таком бизнесе не строится за счет опыта и мудрости (-0,232). Это согласуется с тем, что легче переживают кризис более молодые предприниматели, у которых, вероятно, еще отсутствуют готовые «рецепты» поведения в кризисных ситуациях. А отсутствие «опыта и мудрости» делает их более гибкими к изменениям.

Заключение. Наше исследование подтвердило, что адаптация предприятий к ограничительным мерам на бизнес из-за пандемии COVID-19 проходит достаточно тяжело: половина предприятий стоят на грани выживания. Однако, те

владельцы семейного бизнеса, которые все же смогли адаптироваться обладают специфическими ценностными ориентациями. Такие предприниматели не воспринимают деньги как самоцель ведения бизнеса, вероятно, находя в нем иные нематериальные смыслы. Они очень ценят свою семью. Их семьи закрыты и мало общаются с друзьями. Однако внутри семьи такие владельцы бизнеса демократичны в отношениях с детьми и близкими. Так же они стремятся к балансу в жизни, ищут грань между «Даешь – Берешь» и учат этому своих детей. Важно отметить, что это люди более молодого возраста, не наработавшие опыта и не обладающие мудростью, легче адаптируются. Для владельцев бизнеса «старшего поколения» кризис оказался более тяжелым.

Таким образом, мы попытались составить «ценностный портрет» предпринимателей семейного бизнеса, которым проще адаптироваться к условиям кризисной экономики. Это молодой, демократичный, ориентированный на семью человек, доминирующими мотивами в экономической сфере которого не является сверхприбыль и стяжательство.

Литература

1. Гордеева Е. В., Шляхова И. А. Малый-бизнес после пандемии коронавируса // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. №. 10-1. С. 80-83.

2. Доклад Б.Титова «COVID-19 последствия для бизнеса и экономики» Приложение к докладу Президенту РФ [электронный ресурс] URL: http://doklad.ombudsmanbiz.ru/2020/7.pdf (дата обращения 01.09.2021).

3. Институциональные преобразования в экономике. Средняя численность работников малых предприятий (без микропредприятий) по субъектам Российской Федерации (по данным выборочных обследований) [электронный ресурс] URL: https://rosstat.gov.ru/folder/14036 (дата обращения 01.09.2021).

4. Журавлев А.Л., Позняков В.П. Социальная психология российского предпринимательства: Концепция психологических отношений. – Изд-во" Ин-т психологии РАН", 2012. – 480 с.

5. Мурзина Ю.С., Позняков В.П. Ценностные ориентации предпринимателей в сфере семьи и бизнеса // Знание. Понимание. Умение. 2019. №4. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsennostnye-orientatsii-predprinimateley-v-sfere-semi-i-biznesa (дата обращения: 26.08.2021).

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА НА НАЧАЛЬНОМ ЭТАПЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЕЖИ

[1]М.Д. Петраш, [1]О.Ю. Стрижицкая, [2]Т.С. Харитонова

[1]Санкт-Петербург, Санкт-Петербургский государственный у-т, Россия

[2]Санкт-Петербург, ГБУ ДППО центр повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Колпинского района Санкт-Петербурга, Россия

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00861

Представлены результаты эмпирического исследования, посвященного изучению вклада наставничества в профессиональное становление молодежи. Показана значимая роль наставника в преодолении трудностей на этапе вхождения в учебно-профессиональную среду; его вклад в повышение интереса к учебно-профессиональной деятельности у девушек и удовлетворенности образовательным процессом у юношей. Выявлена ресурсная составляющая наставничества.

Ключевые слова: наставничество, студенты, профессиональное становление, трудности обучения, профессиональное будущее, факторы профессионального развития

THE ROLE OF MENTORING IN THE INITIAL STAGE OF THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF YOUTH

[1]M. Petrash, [1]O. Strizhitskaya, [2]T. Kharitonova

[1]Saint Petersburg State University, Russia

[2]Saint Petersburg, Information and Methodological Centre, Kolpinskiy district, St. Petersburg, Russia

The reported study was funded by RFBR according to the research project № 19-013-00861

The empirical studies devoted to the study of the contribution of mentoring to the professional development of young people are presented in the article. The significant role of the mentor of difficulties at the stage of transition to the educational and professional environment is shown; his contribution to increasing interest in educational and professional activities among girls and satisfaction of the educational process among young men. The resource component of mentoring has been identified.

Keywords: mentoring, students, professional development, learning difficulties, professional future, factors of professional development

Актуальность. Несмотря на то, что вопросы наставничества в образовательной среде набирают актуальность в современном обществе и носят междисциплинарный характер, в практике образовательных учреждений используются редко. Анализ литературы по теме показал, что данная проблема чаще рассматривается в плоскости адаптации начинающих специалистов [1]. Исследователи

рассматривают наставничество как многоуровневую систему и обосновывают ее применение на практике в профессиональной деятельности начинающих специалистов [2]. В современном образовательном процессе существует практика, при которой наставником выступает студент-куратор, обучающийся на старших курсах [3]. Во многом данный подход связан с развитием студенческого самоуправления в вузах.

В нашем исследовании приняли участие первокурсники, имеющие студентов-наставников, которые сопровождали вновь поступивших, оказывая им помощь и поддержку в решении текущих вопросов (выбор старосты, оформление документации, решение вопросов с расписанием, установление контакта с сотрудниками деканата и преподавателями, подготовка к контрольным работам и т.д.). Кураторами выступали студенты старших курсов, готовые взять на себя роль заботливого наставника и помочь первокурсникам адаптироваться к условиям обучения в вузе. Предварительный опрос студентов-первокурсников показал, что в качестве наставника они хотят видеть профессионала, обладающего определенными личностными качествами. Многие называли конкретных людей: преподавателей или взрослых, добившихся определенного статуса в жизни. Подавляющее большинство наших участников исследования считают важным систему наставничества. Отношения в системе наставничества предусматривают, с одной стороны, помощь в профессиональном и карьерном развитии, с другой – поддерживающую функцию, связанную с решением проблемных ситуаций [4]. Ученые подчеркивают значимость и ценность такого взаимодействия для обеих сторон [5-7], т.к. подобные отношения «разделяют ответственность по достижению четких и взаимно определенных целей» [8].

Цель нашего исследования заключалась в изучении вклада наставничества в процесс профессионального развития на этапе начала обучения и построении эмпирической модели связи наставничества и профессионального развития. Мы предположили, что наставничество опосредствует удовлетворенность учебно-профессиональной деятельностью через разрешение трудностей в образовательном процессе: механизмы различны у юношей и девушек.

Дизайн исследования. Для изучения профессионального развития молодежи использовался опросник «Факторы профессионального развития» (вариант для студентов) [9], опросник «эмоциональное отношение к профессиональному будущему» М.Р. Гинзбурга [10]. Данные демографической анкеты, в которой выделен блок «трудности в обучении» (понимание учебного материала, отсутствие интереса, взаимодействие с сокурсниками, взаимодействие с преподавателями, приспособление к стилю преподавателя, эмоциональные трудности,

физическое здоровье, уверенность в своих силах). Студентам необходимо было оценить интенсивность переживания трудностей по шкале от 1 до 5 (5 – наибольшая интенсивность переживания). Наставничество оценивалось с помощью вопросов, составленных на основании данных контент-анализа [1].

В исследовании приняли участие 196 студентов в возрасте от 17 до 20 лет ($M_{возр}$=18,3; SD=0,89), обучающиеся в вузах Санкт-Петербурга по направлениям «Гостиничное дело», «Сервис». Среди участников исследования юношей 87 человек ($M_{возр}$=18,15; SD=0,69) и 109 девушек ($M_{возр}$=18,36; SD=1,00); 44 % участников исследования являются жителями Санкт-Петербурга, 56% – представителями из других регионов.

Результаты исследования и их обсуждение. Результаты проведенного исследования выявили среднюю удовлетворенность профессиональным обучением (табл.1), как у юношей, так и у девушек, что вполне оправдано на этапе вхождения в учебно-образовательный процесс. На данном отрезке профессионального становления происходит теоретическое ознакомление с азами профессии, адаптация к новой социальной ситуации развития. Процесс одинаков для всех, но, как показали наши данные, молодые люди (юноши) лучше справляются с адаптацией и они более целеустремленные. Различия проявились в части контроля поведения и способности к восстановлению своего психофизиологического потенциала, что дает нам возможность предположить о более конструктивном вхождении юношей в новый профессиональный социум, а также способности выдерживать длительные эмоциональные нагрузки при взаимодействии. Данный факт подтверждается выраженностью переживаний относительно трудностей, с которыми сталкиваются студенты в процессе обучения. Нами выявлено, что наибольшая выраженность в части эмоциональных трудностей, физического здоровья и уверенности в своих силах (т.е. неуверенности), отмечается у девушек.

Таблица 1

Описательные статистики параметров профессионального становления студентов в группах по полу

Параметры профессионального становления	Юноши (N=87)		Девушки (N=109)		Уровень значимости различий, p
	M	Sd	M	Sd	
Факторы профессионального развития					
Удовлетворенность проф. деятельностью	20,70	4,66	19,99	4,91	,295
Целеустремленность	18,05	2,98	17,21	3,12	*,052*
Адаптация в коллективе	12,69	2,36	12,04	2,53	*,060*

Контроль поведения	12,68	2,16	11,73	2,00	,002**
Восстановление	16,90	3,45	14,95	3,11	,000**
Трудности в профессиональном обучении					
Эмоциональные трудности	2,03	1,14	2,57	1,20	,001**
Физическое здоровье	1,63	1,02	2,13	1,19	,002*
Уверенность в своих силах	1,99	1,19	2,58	1,17	,001**
Эмоциональное отношение к профессиональному будущему					
Страх	5,33	2,14	6,15	2,33	,012*
Тревожность	6,94	2,76	7,97	2,73	,010**
Уверенность	10,71	2,39	9,52	2,51	,001**

*Примечание. **p<0,01; * p<0,05. Здесь и далее*

Таким образом, мы можем предположить, что процесс вхождения в профессию наиболее благополучно протекает у юношей. С помощью многофакторного дисперсионного анализа (MANOVA) нами было показано влияние фактора «пол» на параметры «контроль поведения» и «восстановление», в сторону большей их выраженности у юношей (λ=0,940; p=0,041*), а также на трудности в обучении: эмоциональные, физические и уверенности в своих силах в сторону большей интенсивности переживания у девушек (λ=0,920; p=0,050*).

Показано влияние фактора «возраст» на «удовлетворенность профессиональной деятельностью» и трудности в понимании учебного материала и отсутствии интереса к учебной деятельности. В первом случае удовлетворенность учебно-образовательной деятельностью снижается по мере увеличения возраста в обеих группах (λ=0,895; p=0,021). Во втором – наибольшие трудности в понимании учебного материала отмечаются у студентов в возрасте 18 лет, далее происходит снижение интенсивности, как у юношей, так и у девушек (λ=0,831; p=0,006).

Выявлены различия по параметрам эмоционального отношения к профессиональному будущему. Согласно данным MANOVA, больший страх и тревожность в отношении профессионального будущего отмечается у девушек, а уверенность – у юношей (λ=0,933; p=0,043).

Понимание роли наставника у юношей и девушек не отличалось. Анализ ответов показал, что наставником может быть человек, способный к передаче опыта; являющийся не только грамотным, но и яркой амбициозной личностью; помогающий преодолевать трудности; способствующий получению новых знаний и опыта.

Для определения роли наставничества в профессиональном развитии молодежи нами были проведены регрессионный анализ. В качестве зависимых пе-

ременных выступали параметры профессионального развития, в качестве независимых – параметры наставничества.

Регрессионный анализ параметров наставничества и профессионального развития показал свою специфику в группах. Для юношей помощь наставника в преодолении трудностей и разрешении конфликтных ситуаций вносит положительный вклад в удовлетворенность профессиональным обучением, способствует снижению интенсивности переживания в части приспособления к стилю преподавателя и тревожности относительно своего профессионального будущего. А если наставник является не только опытным профессионалом, но и яркой, амбициозной личностью, взаимодействие с ним способствует снижению эмоционального напряжения.

У девушек выявлен иной механизм. Наличие перечисленных личностных характеристик у наставника, способствует повышению интереса к учебно-профессиональной деятельности и снижает страх с тревожностью в отношении профессионального будущего. Помощь наставника в разрешении проблем и конфликтных ситуаций – повышает уверенность и оптимизм в своем профессиональном будущем.

Заключение. Проведенное исследование выявило значимую роль наставника и ценность межпоколенных отношений в профессиональном становлении студентов. Различия, выявленные в возрастно-половом аспекте, позволяют наметить пути психологической поддержки молодежи в процессе адаптации к новой социальной ситуации развития.

Литература

1. Петраш М.Д. Психологическое содержание и факторы возникновения кризисов профессионального развития на этапе начала профессиональной деятельности // Экспериментальная психология. 2011. Т.4. № 4. С. 88-100.

2. Петраш М.Д., Стрижицкая О.Ю., Полякова М.К., Харитонова Т.С. Понимание наставничества современной молодежью на начальном этапе профессионального обучения // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2020. Т. 26, № 1. С. 85–91. DOI 10.34216/2073- 1426-2020-26-1-85-91.

3. Гинзбург М.Р. Психология личностного самоопределения: дис. … д-ра психол. наук. М., 1996. 285 с.

4. Резанович И.В. Многоуровневое наставничество и модели его реализации в образовательных организациях // Известия Воронежского государственного

педагогического университета. 2021. № 1. С. 66-69. DOI 10.47438/2309-7078_2021_1_66.

5. Стромов В.Ю., Сысоев П.В., Завьялов В.В. Развитие студенческого наставничества в научно-образовательной сфере в классическом вузе // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. Тамбов, 2018. Т. 23, № 174. С. 7-14. DOI: 10.20310/1810-0201-2018-23-174-7-14.

6. Fallatah, H. I., Soo Park, Y., Farsi, J., & Tekian, A. Mentoring Clinical-Year Medical Students: Factors Contributing to Effective Mentoring. // Journal of medical education and curricular development. Vol. *5*. 2018. P.6. doi:10.1177/2382120518757717

7. Hui K, Lent RW. The roles of family, culture, and social cognitive variables in the career interests and goals of Asian American college students. J Couns Psychol. 2018 Jan;65(1):98-109.

8. Nimmons, D., Giny, S., & Rosenthal, J. Medical student mentoring programs: current insights. // Advances in medical education and practice. Vol. *10*. 2019. P. 113–123. doi:10.2147/AMEP.S154974

9. O'Brien KE, Roach KN, Mann KJ. Mentoring: Resource for lowering job stress or just another headache? J Appl Behav Res. 2018;23:e12149. https://doi.org/10.1111/jabr.12149

10. Zachary, L. J. The Role of Teacher as Mentor. New Directions for Adult and Continuing Education, 2002(93), pp.27–38. doi:10.1002/ace.47

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

А.Ю. Смирнова

Саратовский национальный исследовательский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского, г. Саратов, Россия

Анализируется специфика управленческого взаимодействия, направленного на кросс-иерархическоий трансфер знаний в организации, с сотрудниками, зачисленными в управленческий резерв, как условие формирования менеджерской индентичности молодого руководителя. Обосновано, что обеспечение опытным руководителем кросс-иерархического трансфера управленческих знаний: возможность обратиться за советом к непосредственному начальнику, обучение и советы опытного менеджера, его готовность обучать персонал подразделения в целом и конктерного молодого специалиста, состоящего в резерв на

руководящую должность положительно связано с формирвонием управленческой идентичности последнего.

Ключевые слова: управленческое взаимодействие, кросс-иерархический трансфер знаний в организации, кадровый резерв, валидность, методика.

INTERACTION WITH A MENTOR AS A CONDITION FOR FORMING THE MANAGEMENT IDENTITY OF THE YOUNG MANAGERS

A.Y. Smirnova
Saratov Chernyshevsky National Research State University, Saratov, Russia

In this study the cross-hierarchical transfer of managerial knowledge in an organization is analyzed as a managerial competence. It is substantiated that the opportunity to seek advice from the mentor, training and advice of an experienced manager, his willingness to train the personnel, his willingness to train young manager is corretated with the formation of the managerial identity of the young managers.

Key words: managerial interaction, cross-hierarchical transfer of knowledge in an organization, talent pool, validity, scale.

Формирование и развитие кадрового резерва – часть аспекта управления персоналом, необходимость которого разделяет все профессиональной сообщество специалистов по управлению персоналом, однако, несмотря на наличие большого числа технологий и успешных практик развития кадрового резерва, одним из важных компонентов данной работы, на наш взгляд, является готовность опытных руководителей выступать наставниками для начинающих, выстроить такую систему управленческого взаимодействия, которая обеспечит кросс-иерархический трансфер управленческих знаний и будет способствовать успешному вхождению начинающего руководителя в управленческую деятельность, обеспечит трансляцию организационной и управленческой культур и формирование позитивной управленческой идентичности молодого руководителя. Однако, взаимодействие опытного и начинающего менеджеров – нередко и составляет сложность. Причиной этому являются несколько факторов: от борьбы за власть и неготовности опытных руководителей иметь сильного соперника, до дискомфорта в общении, обусловленного темпераментами, характерами, принадлежностью к разным возрастным группам. Проблемы во взаимодействии наставника и новичка – неизбежно выходят за сферу межличностного взаимодействия, оборачиваются снижением организационной эффективности: знания не передаются, новые сотрудники не подготавливаются должным образом, эффективность работы снижается. В числе типичных проблем, которые отмечает А.В. Поддьяков В работе наставников имеются: коммуникативная, психологическая некомпетентность; несоответствие системы ценностей;

несоответствие индивидуальных стилей и режимов работы у наставника и обучаемого; личные и профессиональные проблемы у наставника, не позволяющие ему уделять должное время взаимодействию с обучаемым; целенаправленные отказы наставника от взаимодействия под теми или иными предлогами, связанные с плохим отношением, игнорирование [1].

Отметим, что управленческое взаимодействие конституирует организационную культуру [2], поэтому неэффективное управленческое взаимодействие между опытным менеджером и менеджером-новичком неизбежно изменяет в незапланированную (нежелательную) сторону культуру организации.

Традиционно, в системах ФСИН, МЧС, правоохранительных органов уделяется большое внимание наставничеству, как, и в бизнес-структурах. Несмотря на важность наставничества в организации, как для новых сотрудников, так и для тех, кто перемещается на новый управленческий уровень – проблема оценки эффективности данной работы не решена, хотя имеется достаточно много рациональных подходов. М.П. Прохорова, С. В. Булганина, Д. А. Спиридонова, С. О. Голованова, обобщая международный опыт, предлагают следующие его направления: реакция наставляемого, или его эмоциональной удовлетворенности от пребывания в роли наставляемого (Reaction); изменения в знаниях и их оценка (Learning); изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях (Behavior); общая оценка бизнес-результатов для компании (Results) [3].

«Важнейшую роль в реализации стратегии, основанной на развитии человеческого потенциала в компании, играют управленцы, поскольку именно они выбирают стиль взаимодействия со своими подчиненными», отмечает, что это эффекитвно для организаций, вместе с тем, «реализация концепции управления как развивающего лидерства в современных организациях на практике сталкивается с множеством трудностей» [4. С. 90].

О.С. Вовна, А.А. Климов отмечают, что на каждом из управленческих уровней в организации для менеджеров характерны изменения в лидерском поведении, а именно: формы поведения, которые ориентированы на непосредственную поддержку подчиненных, уменьшают свою значимость, а формы поведения, определяющие справедливое отношение и признание заслуг, наоборот, увеличивают. Авторы выделяют три фактора в лидерском поведении: поддерживающий менеджмент, развитие подчиненных, справедливое отношение к другим, поощрение и признание [4].

Значения наставничества нельзя приуменьшать, традиционно наставничеству уделяется немалое внимание в формировании профессиональной готовно-

сти сотрудников уголовно-исполнительной системы [5], сфере профессионального образования [6]. Наставничество рассматривается как фактор эффективности организации [7, 8]. Выделяется как инструмент самообучающейся организации [9]. В 2012 году в журнале «Организационная психология» опубликовано «Руководство для наставников» [10].

Наставник должен выстроить управленческое взаимодействие с сотрудниками, зачисленными в управленческий резерв, таким образом, чтобы оно обеспечивало кросс-иерархическоий трансфер управленческих знаний в организации, способствовало профессиональному становлению молодого менеджера. Наставник должен обеспечить: возможность обратиться за советом к непосредственному начальнику, обучение. Наставничество предполагает готовность руководителя обучать персонал подразделения в целом и конкретного молодого специалиста, состоящего в резерв на руководящую должность, исключать формальное отношение руководителей к подготовке кадрового резерва, неготовность делиться знаниями с новичками. По сути, способность руководителя выступать в роли наставника для младших менеджеров можно рассматривать как мерило управленческой компетентности и лидерской способности в целом, как показатель апогея менеджерской формы, «здоровой власти» [2].

Несмотря на то, что важность наставничества неоспорима, методик, позволяющих оценить его эффективность в контексте подготовки сотрудников, зачисленных в кадровый резерв и обеспечения должного кросс-иерархического трансфера знаний, столкнувшись с такой утилитарной задачей, мы не нашли, что послужило основанием создания нами соответствующего инструмента.

Организация эмпирического исследования: методики, сведения об общей и локальной валидности. Эмпирическую базу исследования составили работники промышленного предприятия, включенные в кадровый резерв (N=94). Мы использовали два инструмента: методику «Статус управленческой идентичности» А.В. Паразумов, Р.К. Несмеянова и разрабатываемую нами шкалу. Использовалась следующая инструкция разрабатываемой «Отметьте степень Вашего согласия с каждым из утверждения по шкале: 1 – совершенно не согласен, 2 – не согласен, 3 – согласен, 4 – совершенно согласен».

Для разработанной шкалы мы рассчитали надежность-согласованность по критерию Омега МакДоналда (таблица 3), а также проверили ее структуру при помощи конфирматорного факторного анализа, результаты которого изложены в таблицах 1 и 2.

Таблица 1

Результаты конфирматорного факторного анализа.
Критерии согласия

Индекс	Значение индекса
Comparative Fit Index (CFI)	0.980
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.949
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.949
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.952
RMSEA	0.083

Таблица 2

Результаты конфирматорного факторного анализа.
Удельные веса коэффициентов.

Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p
1. Я всегда получаю дельные советы от своего непосредственного начальника *	0.446	0.061	7.262	< .001
2. Руководитель подразделения, в котором я работаю, с охотой обучает персонал, в том числе и меня*	0.610	0.061	9.940	< .001
3. Обращаясь за профессиональным советом к своему начальнику я испытываю дискомфорт	0.152	0.061	2.479	0.013
4. Моя загруженность рутинной работой почти не оставляет время на подготовку как резервиста	0.372	0.066	5.625	< .001
5. Пребывание к кадровом резерве является скорее формальным*	0.255	0.072	3.528	< .001

* Утверждения являются обратными, для суммирования их в шкале используется формула (6-ответ респондента).

Таблица 3

Надежность-согласованность по критерию Омега МакДоналда

Estimate	McDonald's ω 5-компонентной шкалы	McDonald's ω 4-компонентной шкалы
Point estimate	0.748	0.732
5% CI lower bound	0.671	0.651
95% CI upper bound	0.826	0.814

Таблица 4

Результаты корреляционного анализа связи методики кросс-иерархического трансфера знаний и менеджерской идентичности

	Переменная	Значение корреляции
1	Принятие	0,391***
2	Пересмотр принятия	-0,325 **
* p < .05, ** p < .01, *** p < .001		

Таким образом, можно заключить, что психометрические характеристики разработанной нами шкалы достаточно неплохи. Анализируемые индексы согласия переходят «пороговое значение» 0,9; RMSEA, к сожалению, не достигла оптимума 0,05, однако при 5-компонентной структуре методики ее показатили наилучшие, в сравнении с 6 и 4-компонентными вариантами. Омега МакДонагла, имеет тенденцию к снижению при исключении пункта 1 (см. таб. 3), хотя его удельный вес и уровень значимости различий (p) в конфирматорной модели недостаточно высоки. Таки образом, мы считаем целесообразным применение именно 5-компонентнй шкалы, хотя число вопросов в разрабатываемой нами версии изначально было больше, однако, результаты математико-статистическоко анализа (который мы приводим только в части описания наилучших показателей) позволил выделить именно 5-компонентную шкалу. Отметим ее средние значения – 16.457, и стандартное отклонение – 2.218. Дополнительным свидетельством валидности шкалы выступает ее связь с данными методкики управленческой идентичности [11].

В качестве ограничений нашего исследования отметим слишком малый для валидизации методики размер выборки, однако, психометрические характеристики разработанной нами шкалы привотят к заключению, что шкала позволяет оценить работу наставников с кадровым резервом. Анализ психометрических характеристик шкалы на более широкой выборке является нашей актуальной задачей.

Литература

1. Поддьяков А.Н. Дисфункциональные отношения в наставничестве и обучении // Организационная психология. 2011. №2. URL: [электронный ресурс] https://cyberleninka.ru/article/n/disfunktsionalnye-otnosheniya-v-nastavnichestve-i-obuchenii (дата обращения: 23.08.2021).

2. Аксеновская Л.Н. Ордерная модель организационной культуры.- Москва: Академический проект; Трикста, 2007. 303 с.

3. Прохорова М.П., Булганина С.В., Спиридонова Д.А., Голованова С.О. Оценка эффективности наставничества в современных организациях // Московский экономический журнал. 2019. №13. [электронный ресурс] URL: https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-nastavnichestva-v-sovremennyh-organizatsiyah (дата обращения: 23.08.2021).

4. Вовна О.С., Климов А.А. Лидерское поведение руководителя, ориентированное на развитие подчиненных: различия на организационных уровнях [Электронный ресурс] // Организационная психология, 2016. Т. 6. № 2. С. 89-104. [электронный ресурс] URL: http://orgpsyjournal.hse.ru (дата обращения: 23.08.2021).

5. Кириллова Т.В., Кусакина Е.А., Макаров Е.В. Критерии социально-профессиональной готовности сотрудников уголовно-исполнительной системы // вестник самарского юридического института. 2020. №5 (41) [электронный ресурс] URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kriterii-sotsialno-professionalnoy-gotovnosti-sotrudnikov-ugolovno-ispolnitelnoy-sistemy (дата обращения: 23.08.2021).

6. Пименова Н.А., Любченко Г.Н., Усова А.А. Проектирование системы наставничества в профессиональной образовательной организации // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2018. №1 (39). [электронный ресурс] URL: https://cyberleninka.ru/article/n/proektirovanie-sistemy-nastavnichestva-v-professionalnoy-obrazovatelnoy-organizatsii (дата обращения: 23.08.2021).

7. Курников К.И. Значение наставничества в деятельности организации // МНИЖ. 2013. №11-2 (18) [электронный ресурс] URL: https://cyberleninka.ru/article/n/znachenie-nastavnichestva-v-deyatelnosti-organizatsii (дата обращения: 23.08.2021).

8. Субочева О.Н. Наставничество как фактор эффективности организации // Общество: социология, психология, педагогика. 2016. №12. [электронный ресурс] URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-faktor-effektivnosti-organizatsii (дата обращения: 23.08.2021).

9. Шкерин А.В. Наставничество как инструмент самообучающейся организации // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2018. №2 (50). [электронный ресурс] URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-instrument-samoobuchayuscheysya-organizatsii (дата обращения: 23.08.2021).

10. Коняева А.П. Руководство для наставников // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3. С. 67–89.

11. Парамузов А.В., Несмеянова Р. К. Создание и анализ психометрических свойств опросника «Статус управленческой идентичности» [Электронный ресурс] // Организационная психология, 2019. Т. 9. № 3. С. 120-152.

МОДЕЛИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ЭФФЕКТИВНОГО НАСТАВНИКА В СФЕРЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В.С. Советская

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И.Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

Представлены результаты теоретического исследования, формирующего модель компетенций наставника в сфере информационных технологий. Заключения работы опираются на анализ наставничества как частного вида образовательной деятельности и стратегии непрерывного образования, анализ специфики трудовой деятельности специалистов в области информационных технологий и сравнение практичных методов наставничества и их психологического и педагогического воздействия. Показано, что сущностные характеристики наставничества базируются вне зависимости от контекстов его практической реализации в совокупности с уникальными профессиональными и личностными качествами наставника. Основной научной задачей являлось исследование проблемы эффективности наставничества, вопросы подготовки и компетентности наставников, виды, модели и формы наставнической деятельности.

Ключевые слова: наставничество, наставническая деятельность, информационные технологии (IT), моделирование, компетенции, ценности, специфика, IT-специалист.

THE COMPETENCIES MODELING OF AN EFFECTIVE MENTOR IN THE SPHERE OF INFORMATION TECHNOLOGIES

V.S. Sovetskaya

Lobachevsky National Research Nizhny Novgorod State University, Nizhny Novgorod, Russia

The results of a theoretical mentor's competence model study in the field of information technology are presented in the article. Research conclusions are based on the analysis of mentoring as a private type of educational activity and a strategy of continuing education, an analysis of the specifics of the labor activity of specialists in the field of information technology and a comparison of practical methods of mentoring and their psychological and pedagogical impact. It is shown that the essential characteristics of mentoring do not depend on the contexts of its practical implementation in conjunction with the unique professional and personal qualities of the mentor. An examination of the effectiveness of mentoring problem, issues of training and competence of mentors, types, models and forms of mentoring activities was the main scientific task.

Keywords: mentoring, mentoring, information technology (IT), modeling, competencies, values, specificity, IT specialist.

Актуальность исследования

Область информационных технологий является передовым бурно развивающимся сектором мировой экономики [1]. Развитие данной области обеспечивает множество новых проектов и открытых вакансий, что непосредственно влечет за собой пополнение кадрового состава компаний. Для быстрой адаптации новых сотрудников, развития деятельности и продукта компании необходима эффективная система наставничества, которую осуществляют специалисты, обладающие необходимым набором компетенций для плодотворной работы [2].

Дизайн исследования

Целью исследования является установление модели компетенций эффективного наставника в сфере информационных технологий.

Методологическая основа исследования: в основание исследования положены теория деятельностного подхода А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна [3], согласно которой образуется совокупность теоретико-методологических и конкретно-эмпирических исследований, в которых развитие и формирование психики и сознания изучаются в различных формах предметной деятельности субъекта; теория компетентностного подхода Д. МакКлелланда, суть которого заключается в том, что анализируется непосредственно процесс работы человека и определяется, что послужило эффективному выполнению этой работы (личные качества работника, его умения, поведение и т.д.)

Метод исследования: для решения поставленных в ходе исследования задач, использовался метод теоретического анализа данных.

Результаты и их обсуждение

Результаты проведенного теоретического анализа показали актуальность исследования наставничества в сфере информационных технологий. Удалось показать, что деятельность наставника в сфере информационных технологий включает не только адаптационную роль, но и педагогическую поддержку, направленную на устранение внутренних профессиональных дефицитов наставляемых, т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных или профессиональных проблем.

В ходе проведения данного исследования были решены следующие задачи:

1. Анализ наставничества как частного вида образовательной деятельности показал, что он заключается в передаче опыта, новых знаний и навыков от более опытного сотрудника менее опытному. Согласно теории деятельности Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна [3], компонентами струк-

туры деятельности наставника являются мотив, цель, средства, результаты. На основе данных компонентов качественно выстраивается наставническая деятельность и подбирается модель взаимодействий. Наставничество является проектной деятельностью, целью которой является создание условий, способствующих успешной реализации потенциала наставляемого и устранению его профессиональных дефицитов [4].

2. Анализ методов наставнической деятельности показал, что существует 9 типов базовых процессов наставничества и успешного реализуются 11 моделей наставнической деятельности, которые подбираются индивидуально под начальные потребности наставляемого для достижения наибольшей эффективности [5].

3. Анализ специфики трудовой деятельности специалистов в области информационных технологий показал, что на современном этапе развития IT-отрасли наиболее эффективно функционируют компании, отвечающие принципам эдхократических и многомерных организаций. Выделяются минимально 24 профессиональных и личностных качества (табл.1) преуспевающего IT-специалиста, из которых следует, что преуспевающие IT-специалисты имеют больше личностных особенностей, чем профессиональных, а значит адаптация, условия работы, коллективные и наставнические отношения имеют значимую роль в росте и развитии специалистов [6].

Таблица 1

Профессиональные и личностные качества преуспевающего IT-специалиста

Особенности поведения современного преуспевающего специалиста IT	
Профессиональные	Личностные
Высокая значимость работы	Возможность самоутверждения
Интерес к новым, сложным, амбициозным задачам, требующим нестандартного, творческого решения	Высокая ценность личных достижений
Обучение, перспектива профессионального роста и ее зависимость от личных усилий	Разнообразие в окружении (творческая среда, интересные люди)
Преобладание творческого подхода при решении задач и высокий уровень профессионального образования	Сложности в понимании организационных вопросов, таких как обязательный приход на работу в определенное время, ношение пи-

	джаков и галстуков и др.
Потребность в карьерном росте	Нормальная степень общительности
Самодостаточность – необходима свобода в принятии решений	Повышенная степень интеллигентности
Возможность решения поставленных задач своим путем, игнорируя существующие и используемые в организации стандарты и процедуры, указания руководства	Повышенная степень беспокойства, нетерпеливости и требовательности по отношению к себе
	Ответственность, независимость и самостоятельность и лояльность
	Обстановка и отношение к работе, сложившиеся в рабочей группе
	Обладание большим набором недокументированных ценностей, которые передаются молодым членам команды
	Склонность к поиску и созданию факторов собственной мотивации
	Уделение внимания и соблюдение многих принятых этических норм
	Предпочтение предсказуемости переменам
	Необходимость в «особом» отношении со стороны руководства
	Большое значение распределения личного времени и распорядка дня на работе

4. Анализ практичных методов наставничества и их психологического воздействия привел к выводу о том, что наставник должен обладать ярко выраженным комплексом необходимых психологических и компетентностных качеств (табл. 2) [7-9]: знать практику управления организацией, вызывать доверие наставляемого, быть доступным, коммуникабельным, креативным и ориентироваться на целевое развитие наставляемого.

Таблица 2

Теоретическая модель компетенций эффективного наставника в сфере информационных технологий

Компетенции эффективного наставника в сфере информационных технологий		
Мета качества	Профессиональные качества	Особенности познавательной, коммуникативной и эмоциональной сферы
Способность вызывать доверие наставляемого, обладая лидерскими качествами	Высокий уровень образования в профессиональной среде	Способность излагать свои мысли и взгляды в свободной и ясной форме
Использование вербальных и невербальных способов общения	Использование технических терминов и профессионального сленга	Коммуникабельность и навыки межличностного общения
Умение прогнозировать и разрешать конфликты	Свободная ориентация в предоставляемых технических знаниях	Креативность: открытость новым идеям и различным способам достижения результатов
Контроль обратной связи и двустороннего общения	Знание практики управления организацией	Ориентированность на результат и развитие
Способность правильно мотивировать наставляемого	Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе обучения	Эмоциональный интеллект и развитая эмпатия
	Понимание норм культуры и ценностей организации	Использование творческого подхода в решении задач

Заключение

Таким образом, была достигнута цель исследования, а именно, сформирована теоретическая модель компетенций наставника в сфере информационных технологий. Достижению данной цели способствовал анализ сущностных характеристик наставнической деятельности; анализ специфики трудовой деятельности в IT-сфере; сравнения практичных методов наставничества и их психологического и педагогического воздействия.

В связи с этим, гипотеза, сформированная в начале исследования о том, что теоретически существует ряд необходимых компетенций для осуществления эффективной наставнической деятельности в сфере информационных технологий подтвердилась. Отличительные черты деятельности необходимо изучить в

эмпирическом исследовании методами сбора и анализа компетенций наставников: интервью, тестирование, психодиагностический и опросный метод [8].

Литература

1. Доклад «О стратегических направлениях развития индустрии информационных технологий (ИТ) в России» // Тенденции и перспективы [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.apkit.ru/committees/investment/ [дата обращения: 16.04.21]

2. Прохорова М.В., Яковенко А.В. Модель компетенций руководителя программных проектов // Менеджмент в России и за рубежом. № 6. 2014. С. 86-93.

3. Волкова М. Н. Деятельностный подход и категория деятельности в психологии: Учеб. пособие. Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2007. 78 с.

4. Игнатьева Е. В., Рябкова Ю. В. Менторинг и наставничество: сравнительный анализ понятийного поля // Проблемы современного педагогического образования. 2019. № 62-3. С. 102–104.

5. Семенова Н.К., Воробьева Е.В., Разуменко В.А., Смирнова В.В. Сравнительный анализ коучинга и наставничества персонала организации, их характеристики // Молодой ученый. 2016. № 12. С. 1193–1196.

6. Рухляда И. Профессиональные стандарты в сфере информационных технологий // Кадровик. 2012. №6. С.90-97

7. Прохорова М.В., Пономарёва Л.Н., Круглова Ю.С. Целостная модель компетенций наставника молодёжных предпринимательских проектов // Вопросы управления, 2019, 1. С.81-88.

8. Прохорова М.В. Психология труда: учебно-методическое пособие. Н. Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2012. 71 с.

9. Прохорова М.В., Баранова А.А., Пономарёва Л.Н. Проблема заданных целей и представлений о результате труда в деятельности куратора молодёжных предпринимательских проектов // Психолог. № 4. 2018. С. 1-7.

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ И НАСТАВНИКЕ У САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИХ СТУДЕНТОВ

О.Ю. Стрижицкая, М.Д. Петраш
Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00861

В работе представлены результаты анализа представлений санкт-петербургских студентах о наставничестве и потенциальном наставнике. Результаты показали, что студенты видят две основных траектории помощи наставника: адаптационную и развивающую. Однако, эти траектории содержательно достаточно близки и прежде всего акцентируют внимание на помощи в решении сложных ситуаций.

Ключевые слова: наставник, наставничество, студенческий возраст, адаптация, саморазвитие

PERCEPTIONS OF MENTORSHIP AND MENTORS AMONG SAINT-PETERSBURG STUDENTS

O. Yu. Strizhitskaya, M.D. Petrash
Saint-Petersburg State University, Saint-Petersburg, Russia

The reported study was funded by RFBR according to the research project № 19-013-00861

The results of the analysis of the perceptions of St. Petersburg students about mentorship and a potential mentor are presented in the article. The investigation results showed that students see two main trajectories of mentor assistance: adaptation and developmental. However, these trajectories are meaningfully close enough and, first of all, they focus on helping in solving difficult situations.

Keywords: mentor, mentorships, students, adaptation, self-development

Актуальность исследования. В последние годы все больший интерес вызывают вопросы наставничества и его возрождения как в профессиональной, так и в образовательной среде [1]. Недавние исследования показали, что наставничество способствует не только личной успешности «протеже», но и общей успешности лаборатории или научной команды, причем эффекты для наставников были даже сильнее, чем для протеже [2, 3]. В западной практике, наставничество чаще всего применяется в медицинской практике [4], в рамках такого «сотрудничества» наставник представляет собой фигуру опытного, уважаемого,

но также эмпатичного старшего коллеги, который может не только помочь в освоении будущей профессии, но и прививает важные для профессии психологические качества и компетенции. Возрождение данного института в России невозможно, без изучения актуальных представлений и ожиданий от разных участников процесса наставничества. В нашей работе мы обратились к представлениям студентов о том, как они представляют наставничество, видят ли в нем необходимость, и чего они ожидают от наставника.

Дизайн исследования. Выборку составили 300 студентов вузов Санкт-Петербурга в возрасте от 17 до 21 года (средний возраст 18,27; 72 % девушки). Для анализа представлений о наставничестве и наставнике использовалась авторская анкета, разработанная на основе категорий, выделенных с помощью контент–анализа [5]. Авторская анкета включала вопросы о роли наставника, его нужности и функционале. Ответы представляли собой категории. Для целей исследования выборка была разделена на две подгруппы: (1) студенты, видевшие в наставнике, в первую очередь человека, способствующего адаптации к ВУЗу (группа «адаптация»); (2) человека, способствующего саморазвитию (группа «саморазвитие»). В первую группу вошел 131 студент, во вторую – 169. Демографический состав подгрупп соответствовал общей выборке. Использовался частотный анализ данных. Пожалуйста, укажите методы обработки и данных.

Результаты исследования и их обсуждение. Желательно хотя бы один рисунок или одну таблицу вставить Анализ ответов студентов о смысле наставничества и наставника в группе «адаптация» показал, что наставничество сегодня является важным феноменом, и оно приносит обладает определенную пользу для студентов (Табл. 1).

Таблица 1

Выраженность описаний наставничества в группе «адаптация»

Описание	Частота встречаемости в выборке
Наставник – это помощь более опытных людей менее опытным, поддержка со стороны более опытного человека	48,9%
Наставник – это тот, кто может оказать помощь	44,2 %
Наставник помогает адаптироваться к новой среде	48,1 %
Человек, обладающий определенными качествами (опытный, ментор, способный к передаче опыта, поддерживающий и т.д.)	68,6 %
Наставник поддержит и поможет, поделится своими знаниями, ответит на волнующие вопросы	64,9 %

Наставник помогает преодолевать трудности быстрее и легче, решать конфликтные ситуации	78,6 %
Наставник способствует получению новых знаний и навыков, нового опыта	74 %
Наставником может быть не каждый	58 %

Наставничество обеспечивает поддержку и помощь. Благодаря наставничеству легче адаптироваться к новой среде. Сам же наставник воспринимается как опытный, компетентный, способный сориентировать и оказать как информационную, так и психологическую поддержку. Наставник не просто поможет, но сможет ответить на волнующие вопросы. Он будет способствовать разрешению конфликтов, приобретению нового опыта.

В группе «саморазвитие» студенты также подчеркивали важность наставничества (Табл. 2). Описывая помощь и поддержку, студенты этой группы делали акцент на опытность предполагаемого наставника, как ключевую характеристику. Помимо помощи, они видели в нем стремление передавать свой опыт следующим поколениям. Несмотря на то, что студенты данной группы делали акцент на саморазвитие, как основное свойство наставничества, для них также были важны характеристик адаптации, поддержки и преодоления конфликтных ситуаций. Студенты обеих групп подчеркивали, что не каждый человек может стать наставником.

Таблица 2

Выраженность описаний наставничества в группе «саморазвитие»

Описание	Частота встречаемости в выборке
Наставник – это помощь более опытных людей менее опытным, поддержка со стороны более опытного человека	42 %
Наставник – это тот, кто может оказать помощь	37,3 %
Наставник способствует саморазвитию, новому взгляду на вещи	27 %
Человек, обладающий определенными качествами (опытный, ментор, способный к передаче опыта, поддерживающий и т.д.)	69,8 %
Наставник это амбициозный, яркий, доброжелательный, умный, опытный человек	42,2 %
Наставник помогает преодолевать трудности быстрее и легче, решать конфликтные ситуации	80,5 %
Наставник способствует получению новых знаний и навыков, нового опыта	81,1 %
Наставником может быть не каждый	58,6 %

Заключение. Полученные данные свидетельствуют о том, что студенты остро ощущают потребность в наставнике, независимо от того, видят ли они его роль в адаптации или в саморазвитии. Мы обнаружили, что, несмотря на декларируемые различия в функции наставника, ведущее значение все же занимает помощь в адаптации и решении сложных ситуаций, как академических, так и организационно-социальных. Также подтвердилась идея о том, что не любой человек может выступить менторов. Следуя результатам нашего пилотажного исследования, студенты подчеркивали, что наставник должен обладать особыми качествами.

Полученные результаты намечают как теоретические, так и практические перспективы. С одной стороны, становится очевидным, что проблему наставничества невозможно решить организационным путем «назначая» студентам наставника, с другой – важной теоретической проблемой является разработка диагностического инструментария, который позволит определить качества потенциального наставника, что, в свою очередь, позволит формировать пары «протеже – наставник» не вслепую, а основываясь на методологических разработках.

Литература

1. Бухарина А.Ю. Индивидуальные планы раз-вития в технологии и практике наставничества в организациях // Социальная психология и общество. 2018. Т. 9, No 1. С. 162–176. DOI 10.17759/sps.2018090111.

2. Beech B.M., Calles-Escandon J., Hairston K.G., Langdon S.E., Latham-Sadler B.A., Bell R.A. Mentoring programs for underrepresented minority faculty in academic medical centers: a systematic review of the literature // Acad Med. 2013. Vol. 88(4). P. 541–9.

3. Cho C.S., Ramanan R.A., Feldman M.D. Defining the ideal qualities of mentorship: a qualitative analysis of the characteristics of outstanding mentors // American Journal of Medicine. 2011. Vol. 124(5). P. 453–458. https://doi.org/10.1016/j.amjmed.2010.12.007

4. Skjevik E.P., Boudreau J.D., Ringberg U., Schei E., Stenfors T., Kvernenes M., Ofstad E.H. Group mentorship for undergraduate medical students – a systematic review // Perspectives on Medical Education. 2020. Vol. 9(5). P. 272–280. doi/10.1007/s40037-020-00610-3

5. Петраш М.Д., Стрижицкая О.Ю., Полякова М.К., Харитонова Т.С. Понимание наставничества современной молодежью на начальном этапе профессио-

нального обучения. Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2020. Т. 26. № 1. С. 85-91.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ

А.Н. Тюргашкина

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

Работа посвящена рассмотрению программ наставничества, реализуемых в одной из крупных банковских организаций. Приведены результаты опроса сотрудников банка относительно эффективности действующих наставнических программ.

Результаты: эффективность программ наставничества находится на среднем уровне. После прохождения опроса у сотрудников появилось лучшее понимание пути своего карьерного продвижения и развития.

Ключевые слова: программа наставничества, эффективность работы, обучение, адаптация.

EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF MENTORING PROGRAMS IN THE ORGANIZATION OF THE BANKING SECTOR

A.N. Tyurgashkina

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

The paper is devoted to the consideration of mentoring programs implemented in one of the major banking organizations. The results of a survey of the bank's employees regarding the effectiveness of existing mentoring programs are presented.

Keywords: mentoring program, work efficiency, training, adaptation

Наставничество как важный аспект кадровой политики активно изучается в теории и практике управления персоналом. Оно применяется в тех случаях, когда у организации сократились возможности набора квалифицированных работников и нужно обучать людей своими силами, без отрыва от работы, при адаптации новичков к организации и рабочей атмосфере, раскрытии их потенциала, а также для оказания помощи в решении различных рабочих вопросов, повышения эффективности работы сотрудников предприятия путем их обучения и развития непосредственно на рабочем месте.

Во многих кредитных организациях не первый год практикуется наставничество. Такая форма обучения акцентирует внимание на развитии практической составляющей и восполняет нехватку теоретических знаний. Таким образом,

новые сотрудники совершенствуют свои прикладные профессиональные компетенции уже в начале работы [1].

В данной статье были рассмотрены наставнические программы, действующие в коммерческой организации «Тинькофф Банк» [2].

Цель работы – оценить эффективность программ наставничества, реализуемых «Тинькофф Банком», путем анализа открытой информации, представленной на официальном сайте банка и проведении анкетирования среди сотрудников одного из отделов банка.

Банк реализует программы обучения и адаптации как для молодых сотрудников, так и для опытных специалистов. В обоих случаях обучение сотрудников построено на решении реальных бизнес задач и максимальном включении в рабочий процесс.

Для молодых специалистов представлена обширная программа «Тинькофф Старт» с множеством направлений подготовки в таких сферах, как аналитика, разработка и автоматизация бизнес-процессов. Для опытных разработчиков действует программа «Тинькофф Финтех Мидл», в которой изучаются и применяются на практике редкие технологии и языки программирования, которые пока мало знают в России, но активно используют во всем мире.

Для опроса сотрудников была использована анкета для проведения мониторинга и оценки эффективности наставнических программ в организации [3], которая включает в себя вопросы, направленные на оценку по 10 – балльной шкале эффективности наставнических программ в целом, качества отработки сотрудниками ролевых практик конкретной деятельности и качества передачи им практических навыков, а также уровня комфорта при общении с наставниками и ощущения их поддержки. Кроме того, в анкете содержались вопросы на понимание сотрудником своего собственного профессионального будущего.

Всего было опрошено 14 сотрудников отдела кредитования. Возраст сотрудников от 21 года до 38 лет. Среди опрошенных 50 % сталкивались раньше с программами наставничества на предыдущих местах работы, из них 33,3 % участвовали в наставнических программах в банковских организациях, в том числе и в «Тинькофф Банк». Общая эффективность наставнических программ, реализуемых Тинькофф Банком, была высоко оценена 50 % опрошенных. Низкая оценка была поставлена 35,7 % опрошенных.

Показатель «Качество передачи необходимых практических навыков» набрал больше положительных оценок, чем отрицательных. 35,7 % сотрудников остались удовлетворены данным процессом.

Высокий уровень комфорта при общении с наставником отметило 50 % сотрудников. Однако недовольство данным процессом выразили 35,7 % опрошенных. При этом показатель «Ощущение поддержки наставника в процессе взаимодействия» был высоко оценен 42,9 % опрошенных, недовольны остались 7,1 %.

Что касается ожиданий сотрудников от программы наставничества, то в основном они были связаны с помощью в освоении новых обязанностей и требований к работе и адаптации в новом коллективе. Данные ожидания оправдались полностью у 25,6 % опрошенных.

После участия в программах наставничества, действующих в «Тинькофф Банке», у 71,4 % работников появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего. 85,7 % уверены, что наставнические программы способствуют более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы. Однако 14,3 % опрошенных придерживаются противоположного мнения.

На основании оценок персонала банка можно сделать вывод, что эффективность наставнических программ в организации находится на среднем уровне. На примерно таком же уровне находится психологический аспект взаимодействия сотрудников с наставниками. У большинства опрошенных после участия в программах наставничества появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего и желание в дальнейшем развиваться в банковской сфере.

Опыт данного исследования может быть в дальнейшем использован руководством банка при определении механизмов совершенствования программ наставничества, а также для получения обратной связи от сотрудников относительно функционирования бизнес-процессов и их эффективности.

Литература

1. Наставничество в банках [Электронный ресурс].URL: http://www.sotnibankov.ru/bankers-league/razvitie karery/nastavnichestvo_v_bankakh/ [дата обращения 27.08.2021]

2. Тинькофф-Образование [Электронный ресурс]. URL:https://fintech.tinkoff.ru/ [дата обращения 27.08.2021]

3. Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»

НАСТАВНИЧЕСТВО МОЛОДЕЖИ В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ МОЛОДЕЖНОГО КЛУБА НАСТАВНИКОВ ПРОЕКТНЫХ КОМАНД)

А.А. Шарапова, А.В. Горина
Сибирский государственный автомобильно-дорожный университет, г. Омск, Россия

Авторами статьи рассматривается практика наставничества молодежи в проектной деятельности (на примере Молодежного клуба наставников проектных команд), способствующая развитию компетенций (soft и hard skills) обучающихся. Представлены задачи и система реализации проекта, требования, предъявляемые к наставникам, их функции. Описан опыт применения чат-бота «Ищу наставника».

Ключевые слова: образование, онлайн, наставничество, молодежь, виды наставничества, проектная деятельность, чат-бот, молодежный клуб, проектная команда, проект

YOUTH MENTORING IN PROJECT ACTIVITIES (ON THE EXAMPLE THE YOUTH CLUB OF PROJECT TEAMS MENTORS)

A.A. Sharapova, A.V. Gorina
The Siberian State Automobile and Highway University, Omsk, Russia

The authors of the article view the practice of youth mentoring in project activities (using the example «Youth Club of Project Teams Mentors»), which contributes to the development of students' competencies (soft and hard skills). The tasks and system of project implementation, requirements to mentors and their functions are presented. The experience of chat-bot «Seeking a Mentor» using is described.

Keywords: education, online, mentoring, youth, mentoring types, project activities, chat-bot, youth club, project team, project

В современном мире наставничество находит применение во многих сферах жизни человека: производство, менеджмент, IT, здравоохранение, образование и др. Тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы») [1]. В сфере высшего образования наставничество применяется, как правило, в рамках производственных практик студентов, а также при выполнении научно-исследовательских работ. В настоящее время наставничество признано одним из самых важных и успешных методов, способствующих развитию профессионала [2; 3].

Проблеме наставничества посвящено немало работ как отечественных исследователей (С.Г. Вершловский, С.Я. Батышев, О.А. Абдуллина, В.И. Загвязинский, И.Ф. Исаев, Н.В. Кузьмина, Л.С. Подымова, В.А. Сластенин и др.), так

и зарубежных (C. Carmin, T.D. Allen, L. Eby, J. Rhodes, M. Jacobi, S. Merriam, A. Roberts и др.).

Проанализировав различные подходы к толкованию термина «наставничество», мы придерживаемся позиции Е.Н. Фомина, согласно которой наставничество представляет собой «личностно ориентированный педагогический процесс» [4], который способствует овладеть и осмыслить профессиональную деятельность наставляемого. При наставничестве создаются такие условия, которые позволят наставляемому приобрести важные профессиональные знания, умения и навыки.

На основе определений, данных М. Аткинсоном, Н.Е. Гульчевской, М.В. Некрасовой [5], Е.А. Челноковой, З.И. Тюмасевой [6], Т.А. Волковой [7], были проанализированы такие понятия, как «коучинг», «тьюторинг», «менторство». Так, вышеупомянутые понятия являются смежными, однако имеют свои особенности. Наставничество является более широким понятием, которое объединяет коучинг, тьюторинг и менторство. «Оно включает в себя не только передачу опыта, но и воспитание молодого поколения, формирование профессиональных и жизненных ценностей» [8, с. 45]. Рассматривая наставничество как взаимодействие наставника и наставляемых, следует отметить, на практике применяются разные виды наставничества (табл. 1) [9].

Таблица 1

Виды наставничества и их краткая характеристика

№	Вид наставничества	Описание
1	Традиционное	Наставник опытнее наставляемого
2	Партнерское	Наставник – равный по уровню с наставляемым
3	Групповое	Более опытный наставник для группы наставляемых
4	Флэш	Более опытный наставник для подопечного
5	Скоростное	Наставник – опытнее наставляемого; отношения наставника и подопечного по принципу «равный» – «равному»
6	Реверсивное	Наставник – младше подопечного
7	Виртуальное	Наставником может быть как более опытный и старший, так и наоборот

В данной работе внимание уделяется рассмотрению практики организации наставничества в проектной деятельности – во внеучебной работе студентов. Наставничество и проектная деятельность выступают эффективной формой развития soft и hard skills участников проекта [10; 11], но при этом организация

проектной деятельности требует грамотного сопровождения [12]. Возникает необходимость в наставниках проектной деятельности, которые будут осуществлять «навигацию» подопечных в сфере проектной деятельности. Проектным командам необходима системная поддержка как в офлайн, так и в онлайн среде. В условиях распространения коронавирусной инфекции и всеобщего перехода в «онлайн» (e-Learning), а также учитывая современный запрос со стороны государства и общества на создание позитивного и полезного контента в информационном пространстве, данная практика становится особо актуальной и востребованной в образовательной среде.

При этом на сегодняшний день наблюдается острый дефицит открытых молодежных сообществ в интернет-среде, занимающихся популяризацией проектной деятельности и наставничеством, при системной методологической поддержке со стороны педагогического сообщества.

Рассматривая вопрос методической поддержки молодежи в проектной деятельности в формате «онлайн», стоит отметить, что сегодня функционируют специальные сайты и платформы в интернет-среде, где размещены доступные для прохождения обучающие онлайн-курсы (Академия наставников, Dobro.ru, Leader-ID и др.). Тем не менее, наблюдается дефицит системного консультационного сопровождения молодежных проектных команд на индивидуальном уровне, также не так много и онлайн-площадок для совместной работы молодежи над своими инициативами.

Одним из возможных решений проблемы, на наш взгляд, является создание благоприятных условий для формирования сообщества наставников проектной деятельности онлайн – в формате молодежного клуба. Такой подход, когда наставниками являются студенты или старшеклассники, позволяет действовать оперативно, т.к. ровесникам проще установить взаимодействие, в их общении возникает меньше барьеров [13]. В данном случае мы имеем преобладание модели наставничества «равный – равному».

С целью создания молодежного сообщества наставников на базе Сибирского государственного автомобильно-дорожного университета (СибАДИ) командой разработчиков были реализованы в 2020-2021 гг. задачи:

– создание онлайн-площадки в социальной сети для общения и взаимообучения всех участников клуба [14], включая разработку и внедрение компьютерного бота – для навигации при поиске наставника;

– организация и проведение бесплатного онлайн-обучения основам проектной деятельности – в игровой форме – на платформе Quizizz;

– организация посредством платформы Leader-ID проведение серии онлайн-встреч актива клуба (в Zoom) при поддержке городской Точки кипения г. Омска;

– коллаборация с более опытными наставниками по разным направлениям проектирования – популяризация их деятельности. Организация взаимодействия на системной основе с профильными сотрудниками вуза – преподавателями-консультантами по различным направлениям проектной деятельности; студентами – представителями разных образовательных организаций города; сотрудниками городской Точки кипения; сотрудниками Регионального молодежного центра.

Посредством создания и ведения официальной группы молодежного клуба наставников проектной деятельности с помощью привлечения активистов вузов и колледжей, имеющих опыт работы над проектами; за счет аккумуляции совместного опыта и более быстрой передачи информации между участниками клуба – создается взаимообучающая среда – онлайн, в социальной сети «ВКонтакте» [14]. Это позволяет молодежному сообществу самоорганизоваться. С помощью данной площадки инициированы и поддержаны в разработке такие молодежные проекты, как «Студенческое медиа СибАДИ», чат-бот «Ищу наставника», «ECOlab», а также благодаря данному сообществу продолжается развитие настоящего проекта – «Молодежный клуб наставников проектных команд». В перспективе – координация и поддержка научных проектов на базе СибАДИ (совместно со студенческим научным сообществом).

В рамках деятельности Молодежного клуба наставников проектных команд был разработан чат-бот «Ищу наставника» в социальной сети «ВКонтакте» – для поиска наставника по необходимому направлению проектной деятельности [15]. Используя данный чат-бот, пользователь может выбрать наставника из таких категорий, как «школьник», «студент», «выпускник». Наставником можно стать, пройдя обучающий онлайн-курс, разработанный авторами проекта. К задачам наставников проектной деятельности относится: оказание помощи в выборе обучающего курса по основам проектной деятельности; оказание консультационной поддержки при формировании проектных команд на факультетах; осуществление сопровождения реализации разработанных проектов студентов; оказание помощи в выборе молодежного форума, на котором можно презентовать свой проект; участие в подготовке и реализации обучающих вебинаров [16]. Деятельность студента-наставника рассматривается как общественно-значимая, интеллектуальное волонтерство, что на уровне образовательной организации в перспективе может быть поощрено в виде повышенной стипендии

или присвоения особого звания (например, как в СибАДИ, за заслуги студенты награждаются памятным нагрудным знаком и удостаиваются почетного звания «Гордость СибАДИ»). Ознакомиться с деятельностью клуба и связаться с координаторами и наставниками можно в группе в социальной сети «ВКонтакте» [14].

Благодаря деятельности данного клуба, на сегодняшний день в молодежной среде повышается осведомленность о проектной деятельности, формируется проектная культура и приобретаются проектные компетенции, мягкие навыки – все это в перспективе создает благоприятную почву для развития молодежных инициатив на должном уровне.

Описанный в работе опыт организации студенческого наставничества представляет собой перспективную технологию при подготовке будущих специалистов, т.к. в процессе наставнической деятельности формируются компетенции, которые являются необходимыми в профессиональной деятельности (умение работать в команде, анализ информации, умение разрабатывать и реализовывать проекты и др.).

Литература

1. Национальный проект «Образование» // Министерство просвещения Российской Федерации [электронный ресурс]. – URL: https://edu.gov.ru/national-project/ (дата обращения: 30.07.2021).

2. Шарапов А.А. Роль наставничества в образовании // Актуальные вопросы образования. 2019. Т. 1. С. 232-235.

3. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества // Научно-педагогическое обозрение. 2017. № 2 (16). С. 87-91. DOI 10.23951/2307-6127-2017-2-87-91.

4. Фомин Е.Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста // Среднее профессиональное образование. 2012. № 7. С. 6-8.

5. Занин Д.С. Коучинг-технологии проектирования индивидуальной стратегии профессионального развития специалиста // Педагогический журнал Башкортостана. 2019. № 2 (81). С. 44-52.

6. Челнокова Е.А., Тюмасева З.И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике // Вестник Мининского университета. 2018. № 4 (25). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-sistemy-nastavnichestva-v-pedagogicheskoy-praktike (дата обращения: 03.08.2021).

7. Волкова Т.А. Тьюторство и менторство в системе педагогической практики // Вестник Марийского государственного университета. 2015. № 1 (16). С. 15-18.

8. Ерофеева А.Г. Наставничество, тьюторинг, менторинг, коучинг: дефинитивный анализ // Донецкие чтения 2020: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности : материалы V Международной научной конференции, Донецк, 17-18 ноября 2020 года / Под общей редакцией С.В. Беспаловой. Донецк: Издательство ДонНУ, 2020. С. 43-46.

9. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний // Стратегии бизнеса. 2017. № 6 (38). С. 8-13.

10. Бакаева И.А., Бондарев М.Г., Горюнова Л.В., Труфанов С.А. [и др.] Тьюторское сопровождение проектной деятельности студентов: теоретико-методологические основы и практика реализации: монография / Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2020. 224 с.

11. Шарапова А.А., Горина А.В. Развитие soft skills будущих инженеров – наставников в проектной деятельности (на примере реализации вузовского проекта «Наставничество студентов СибАДИ в проектной деятельности») // Архитектурно-строительный и дорожно-транспортный комплексы: проблемы, перспективы, инновации : сборник материалов V Международной научно-практической конференции, посвященной 90-летию ФГБОУ ВО «СибАДИ», Омск, 03-04 декабря 2020 г. Омск: СибАДИ, 2021. С. 855-860.

12. Горина А.В., Фролова П.И., Казакова И.В., Павлова Е.А. Организация проектной деятельности при работе с молодежью: учебное пособие. Омск: СибАДИ, 2018. 140 с.

13. Сташкевич И.Р., Афанасьева С.А. Современные формы наставничества // Инновационное развитие профессионального образования. 2021. № 1 (29). С. 147-171.

14. Молодежный клуб наставников проектных команд // Социальная сеть «ВКонтакте» [электронный ресурс]. – URL: https://vk.com/public192630663 (дата обращения: 30.07.2021).

15. Шарапова А.А., Шинкарев Н.Н. Организационно-методическое сопровождение проектной деятельности молодёжи посредством чат-бота «Ищу наставника» (на примере работы Молодежного клуба наставников проектных команд) // Перспективные цифровые технологии как инновации в образовании и науке и инструмент развития личности : материалы Международной молодежной научно-практической конференции в рамках Международного Омского

ИТ-Форума «Цифровая трансформация регионов V4.0», Омск, 12 марта 2021 года. Омск: СО АВН, 2021. С. 72-76.

16. Круглый стол «Как избежать типичных ошибок при подаче проекта на грант» // Leader-ID [электронный ресурс]. – URL: https://leader-id.ru/events/190824 (дата обращения: 29.08.2021).

MENTORING AS AN INTERDISCIPLINARY RESEARCH SUBJECT

M.V. Prokhorova, L.N. Ponomareva
National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

The reported study was funded by RFBR according to the research project №19-29-07462

Basing on theoretical study, it is revealed that mentoring is the subject of scientific research of a whole complex of sciences: philosophy, psychology (development, labor, pedagogical), pedagogy, economics (management). Mentoring is categorized as an activity. The product of mentoring is psychological system of the mentee's activity. Mentoring is defined as an activity in the course of which a subject, that possesses competencies valuable for performing work, contributes to the formation of a psychological system of activity in a less qualified subject.

Keywords: mentoring, mentor's activity, mentor, mentee, psychological system of activity, mentoring situation, mentoring functions, giftedness.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРЕДМЕТ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

М.В. Прохорова, Л.Н. Пономарёва
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта №19-29-07462

На основе теоретического анализа установлено, что наставничество является предметом научных исследований целого комплекса наук: философии, психологии (развития, труда, педагогической), педагогики, экономики (менеджмента). Наставничество относится к категории деятельности. Продуктом наставничества является психологическая система деятельности наставляемого субъекта. Наставничество определено как деятельность, в ходе которой субъект, обладающий ценными для выполнения работы компетенциями, способствует формированию психологической системы деятельности у менее подготовленного субъекта.

Ключевые слова: наставничество, наставническая деятельность, наставник, наставляемый, психологическая система деятельности, ситуация наставничества, функции наставничества, одарённость.

Mentoring programs for any area of application must be designed on a reliable conceptual basis. In its turn, the methodological description of mentoring should include its definition [1]. Mentoring forms the subject of research for a wide range of sciences, including pedagogy, psychology, philosophy and economics (Figure 1). In addition, the concept of mentoring is intensively used in practice; first of all, it concerns corporate universities [2].

Figure 1. Mentoring as an interdisciplinary research subject

The definition of mentoring is presented through such categories as: social institution [5], upbringing [6], stage of life [7], stage of professional path [8], activity [9-12], self-determination [13], technology [14-15], interactions [16], process [17-18] and others. The role of a mentor in identifying and developing gifted individuals is an independent subject of research and discussion [19]. The interdisciplinary nature of the concept leads to the diversity and complexity of its interpretation through other scientific categories, the allocation of a wide range of functions and properties, and, as a consequence, evokes the need to create a working definition of the studied construct (Table 1).

Table 1

Different scientific approaches to the concept of "mentoring"

Scientific disciplines, studying mentoring		Broader categories, through which mentoring is interpreted	Mentoring functions In relation to a mentee *In relation to the mentor*	Key characteristics of mentoring
Philosophy		Social Institute Upbringing	Upbringing Ensuring the continuity of generations Help to understand the adult world	Individual approach
Psychology	Development	Life Cycles	Motivational Evaluational Transfer of experience Interiorization, appropriation, subjectivization of means of solving problems *Self-realization*	Gender differences
	Work	Stage of professional path Activity Work Training Form Type Technology Method	Adaptation Upbringing Skills transfer Transfer of experience Avoiding mistakes and failures Development *Self-realization* *Sense-making* *Continuation of the professional path*	Unique experience and knowledge
	Pedagogical	Work activity	Profession mastering *Personal development*	Dialogue, partner environment
Pedagogy		Interaction Work activity Process Technology	Development Formation of the professional abilities and competencies of a specialist	

		Sampling Monitoring Training	
Economics (management)	Process Role relationships	Supporting employees in achieving their goals and disclosing their potential Assistance in professional development	Feedback Subjectivity

Based on the canons of national psychology, the category of "activity" should be applied to design a working definition of the construct [20]. A mentoring situation consists of three time perspectives: past, present, future.

The mentoring situation, occurring in the Present, unites a mentor who has successfully mastered the activity and already possesses unique qualities (Past), and a mentee, whose motivation pushes him to undergo training, and who has the potential for improving the activity (Future). The mentor, in order to unleash the potential and successfully prepare the mentee, should take into account the psychological characteristics of the student, as well as the objective conditions of the situation. In turn, training is based particularly on the professional (and life) experience of the mentor, who does not just expound theoretical knowledge, but conveys to the mentee his vision of the activity, assessing and comprehending his own successes and failures, reflecting his emotions. Hence, the mentoring activity is distinguished by *subjectivity*, as indicated by representatives of a number of sciences. At the beginning of the training, the mentee perceives the activity through a normally approved way (NAW). It is generalized, described in the instructions, "designed for an abstract subject and average conditions" [21, p. 137]. Normally approved way of activity reflects the "social experience and abilities of predecessors" [ib.]. However, the tasks of a mentor are not limited to the transfer of a normally approved way of activity that is not adapted to the personality of the mentee. As already stated above, a mentee acts as a subject, whose abilities the mentor tries to reveal. An experienced worker helps a mentee to form a psychological system of activity. It reflects the mentee's willingness to perform "the functions of a specific activity" [ib., P. 139] in order to achieve a "specific goal" [ib.].

Thus, the following definition of the researched concept can be accepted as a working one: *mentoring is an activity in the course of which a subject, possessing competencies valuable for performing work, contributes to the formation of a psychological system of activity in a less qualified subject*.

Literature

1. Anderson E.M., Shanon A.L. Toward a conceptualization of mentoring // Journal of Teacher Education, 1988, #39 (1). Pp. 38-42.

2. Коняева А.П. Руководство для наставников // Организационная психология, 2012, Т.2, №3. С.67-89.

3. Прохорова М.В., Баранова А.А., Пономарёва Л.Н. Проблема заданных целей и представлений о результате труда в деятельности куратора молодёжных предпринимательских проектов // Психолог, 2018, №4. С. 1-7.

4. Прохорова М.В., Ангелова О.Ю., Кравченко В.С., Пономарёва Л.Н. Перспективы развития молодёжного предпринимательства в Республике Крым и в городе Севастополь // Крымский вектор-2019: сборник научных трудов Всероссийского экономического форума с международным участием, 7-8 декабря 2018 г. Симферополь: ООО ИТ «Ариал», 2018. 440 с. С. 320-327.

5. Смольникова Н.С. Наставничество как социальный институт коммунистического воспитания. Дис. … канд. философ. наук. Свердловск, 1984. 162 с.

6. Лебедева Л.В. Наставничество как индивидуальная форма нравственного воспитания. Дис… канд. философ. наук. Тюмень, 1985. 186 с.

7. Levinson D.J., Darrow, C.N., Klein, E.B., Levinson, M.H., McKee B., The Seasons of a Man's Life. N.-Y.: Alfred A. Knopf, 1978. 363 p.

8. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.

9. Злобина А.А. Психологические особенности в наставнической деятельности. Дис… канд. психол. наук. М., 2016. 223 с.

10. Колесниченко К.В. Профессионально важные качества личности наставника молодых специалистов: на примере педагогической деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2013. 24 с.

11. Масалимова А.Р. О концептуальных основах корпоративной подготовки наставников в условиях современных предприятий / Казанский педагогический журнал, 2016, №1 (114). С. 70-74.

12. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста // Научно-педагогическое обозрение, 2017, №2 (16). С. 87-91.

13. Serrat O. Coaching and mentoring // Asian Development Bank, 2009, #54. P. 1-5.

13. Красило Д.А. Ориентирующий образ наставника в процессе реального самоопределения: Период вхождения во взрослость: автореф. дис. … канд. психол. наук. М., 2005. 32 с

14. Дружинина А.А. Технология наставничества в подготовке специалистов в социальной сфере // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки, 2018, Т.23, №74, С.16-21.

15. Рудь О.В. Психологическое сопровождение наставников рабочей молодёжи в условиях промышленного производства. Дис… канд. психол. наук. Таганрог, 2015. 231 с.

16. Багдасарян А.А. Система развивающего взаимодействия «учитель – наставник – студент» как фактор профессионального становления будущего учителя: дис. ... канд. пед. наук. Сочи, 2006. 250 с.

17. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореф. дис… канд. пед. наук. М., 2007, 178 с.

18. Roberts A. Mentoring revisited a phenomenological reading of the literature // Mentoring and Tutoring, 2000, 8 (2). P. 145-170.

19. Chepyuk O.R., Prokhorova M.V., Kravchenko V.S., Podolyskaya T.O., Angelova O.Yu. Models of Mentorship In Guiding Talented People // European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS, 2020, Vol. 91. P. 131-139.

20. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Смысл, Академия, 2005. 352 с.

21. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека. М.: ИП РАН, 2013. 464 с.

AGE SENSITIVITY OF INTRINSIC AND EXTRINSIC WORK MOTIVATION

M.V. Prokhorova

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

The variations in the age sensitivity of different types of motivational work trends are revealed. Under the influence of age, extrinsic negative motivation and intrinsic motivation undergo more abrupt changes, than extrinsic positive work motivation. The nature of the above changes is close to linear one. Each of the four life epochs (youth, juvenility, adulthood, maturity), identified in the systemic periodization by B.N. Ryzhov, covering the work path of a person, plays a specific role in the formation and development of work motivation.

Keywords: work motivation, work motives, personal motivation, intrinsic motivation, extrinsic positive motivation, age dynamics, age groups, age periodization.

ВОЗРАСТНАЯ СЕНЗИТИВНОСТЬ ВНУТРЕННЕЙ И ВНЕШНЕЙ МОТИВАЦИИ ТРУДА

М.В. Прохорова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия

Установлены различия в возрастной чувствительности разных видов мотивационной направленности труда. Под влиянием возраста внешняя отрицательная мотивация и внутренняя мотивация переживают более резкие изменения, чем внешняя положительная мотивация труда. Характер обозначенных выше изменений близок к линейному. Каждая из четырёх эпох жизни (юность, молодость, взрослость, средний возраст), выделенных в системной периодизации Б.Н. Рыжовым, охватывающих трудовой путь человека, играет свою роль в становлении и развитии мотивации труда.

Ключевые слова: мотивация труда, мотивы труда, мотивация личности, внутренняя мотивация, внешняя положительная мотивация, внешняя отрицательная мотивация, возрастная динамика, возрастные группы, возрастная периодизация

The formation and development of a labor activity subject unfolds in time [1, 2]. The work motives along a person's continuous career way are dynamic. These factors require taking into account temporal characteristics of labor activity subjects, which will ensure a differentiated approach to each employee. The attempts to identify the age dynamics of various types of work motivation, with consideration of the objective laws of the labor market, were made earlier [3; 4]. However, this approach does not allow monitoring the role of psychic newly formed structures in the age dynamics of work motivation. Revealing personality determinants inevitably faces the problem of rational of methodological substantiation, which would allow subdividing a holistic career path of a subject into temporal intervals, where psychic newly formed structures are taken into account. Studying the dynamics of motives in specific types of professional activity, one also faces certain limitations [6].

During the past decade, the age periodization, covering the entire person’s life path from birth to death, has been presented in Russian psychology [7; 8].The time periods of life are highlighted in it on the basis of empirically identified changes in the personal motivation. The entire life path includes four eras, each of which is subdivided into two epochs lasting for up to 12 years. Labor activity is realized, first of all, in youth, juvenility, adulthood and maturity. Reliance on B.N. Ryzhov’s systemic periodization provides a solid methodological basis for the study of the most frequently distinguished types of motivation – intrinsic and extrinsic (positive and negative) ones [4; 9-11]. Then, the *aim* of the investigation is to elicit how age affects the intrinsic and extrinsic (positive and negative) work motivation. This investigation adds to and expands modern ideas about the hierarchy of positive and negative work motives, elicited in the population research [12].

Samples. The survey involved 640 respondents, who were divided into four samples of equal size, differing in age, in accordance with systemic periodization: 18-24 years old (youth), 35-36 years old (juvenility), 37-48 years old (adulthood) and 49-60 years old (maturity).

Materials and Methods. The respondents were interviewed with the application of K.Zamfir's "Professional activity Motivation" enquiry [], which was modified by A.A. Rean []. The equipment allows to identify seven primary motives (financial rewards, career, avoidance of criticism, avoidance of punishment, prestige, process and result, self-realization), as well as to reveal the level of three types of motivational trend (intrinsic, extrinsic positive, extrinsic negative).

Statistical Analysis. The data processing was carried out via descriptive statistics, Spearman Rank Order Correlations and ANOVA. In addition, a qualitative analysis of motivational structures was used.

Results. In the course of the correlation analysis, four reliably significant links (at $p<0,05$) were established between age and primary motives: financial rewards ($r_x=0,103$), criticism ($r_x=0,110$), punishment ($r_x=0,139$), process and result ($r_x=-0,103$). The revealed connections reflect close to linear age-related changes in the above-mentioned primary work motives. While in the first three motives (financial rewards, avoidance of criticism and avoidance of punishment) a positive link is established, in the fourth case (process and result) a negative correlation is stated. It indicates that with age, such work motives as financial rewards, avoidance of criticism and avoidance of punishment increase; at the same time, the motive of the process and the result weakens. A negative relationship has been established between age and intrinsic work motivation ($r_x=-0,089$). A positive correlation is found between age and negative extrinsic work motivation ($r_x=0,144$). Then, as an employee matures, his internal motivation decreases, while the external negative one increases. Thus, the correlation analysis shows different age sensitivity of work motives and motivational trends.

One-way analysis of variance made it possible to establish the nature of age-related changes in work motives and in motivational trends. Motivation for process and result gradually plunges with age (figure 1). The motive for self-realization in labor activity tends to decrease with age, but the dynamics of changes in this motive is non-linear. The motive for self-realization has two peaks: in the youth and in the adulthood. These findings contribute to B.N. Ryzhov's periodization [], where in adulthood self-realization is the actual personal motivation.

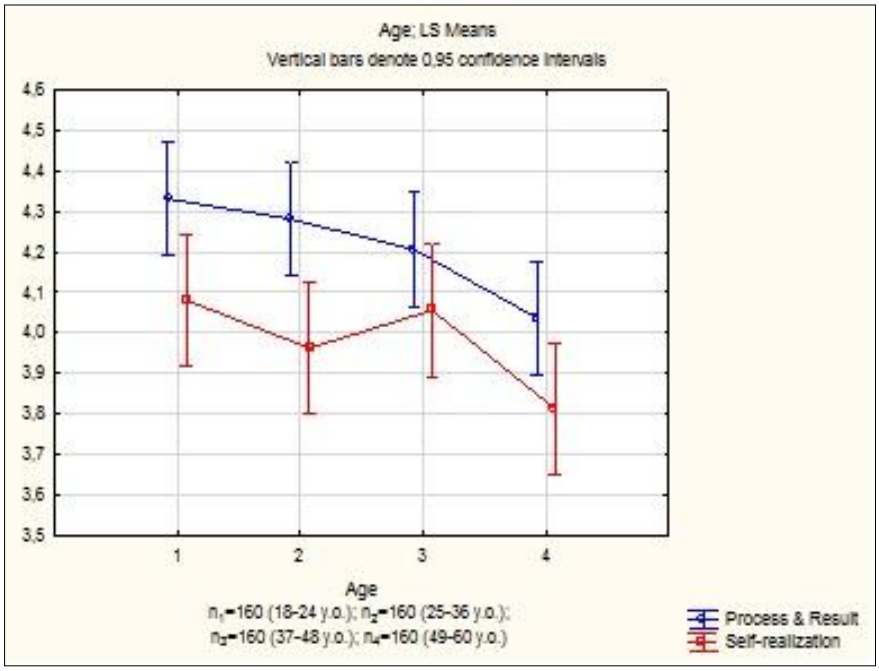


Figure 1. Age Dynamics of Intrinsic Motives. ANOVA

The non-linear nature of age-related changes is presented in all external positive work motives (figure 2). Their general tendency is as follows. During the first three eras, positive work motives increase, reaching their peak during adulthood, but they decline in the era of maturity. The most abrupt changes concern the monetary motive.

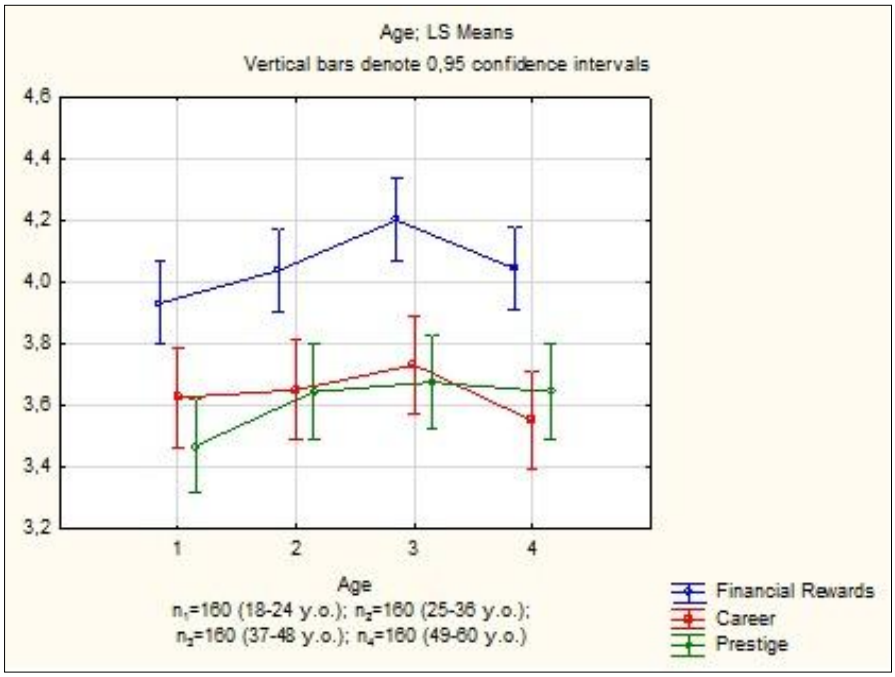


Figure 2. Age Dynamics of Extrinsic Positive Motives. ANOVA

Both external negative work motives tend to grow with age (figure 3). Changes in the motive for avoiding criticism, which peaks in the age of maturity, are more gradual and consistent. The motive for avoiding punishment increases until the era of adulthood, and then decreases moderately.

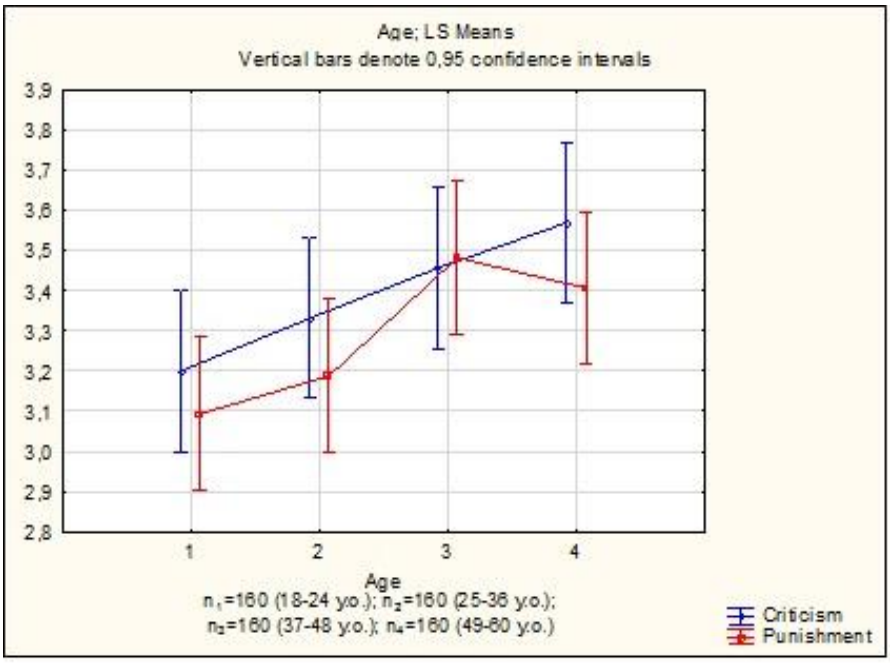


Figure 3. Age Dynamics of Extrinsic Negative Motives. ANOVA

Internal work motivation, which dominates in youth, gradually decreases with age (figure 4). The opposite pattern is observed in the case of external work negative motivation, which attains the highest value in maturity, but in the era of youth shows the lowest indices. Changes in external positive motivation are of a more complex nature. They increase until the era of adulthood, and then slightly descend.

It should be noted that the era of youth is the age of greatest divergence of motivational trends, while the era of maturity is distinguished by the convergence of all types of motivation. The era of adulthood can be characterized as a tipping point for all types of motivational trends. It is at this time that the progressive line of professional development is replaced by a regressive one [13].

Discussion (Future Research and Practical Implications). Perspectives of this investigation are related not only with the disclosure and description of the mechanism of age-related changes in work motivation, but also with the design of detailed recommendations for the professional or organizational team-building, taking into account the age dynamics of labour activity motivation.

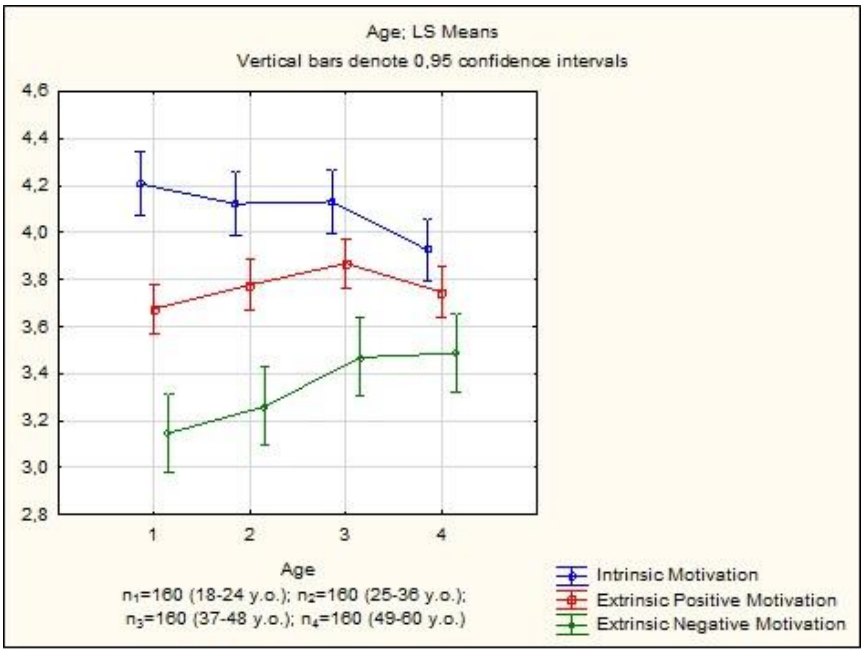


Figure 4. Age Dynamics of Motivational Trends. ANOVA

Conclusions. The work motives and motivational trends pass through changes with age. Their sensitivity to age differs. Keener changes concern the next work motives: financial rewards, avoidance of criticism and avoidance of punishment. Both extrinsic negative and intrinsic work motivational trends suffer more abrupt changes under the influence of age than internal positive motivation.

The role of each age epoch in work motivation changes is different. The epoch of youth is the age of greatest divergence of motivational trends, while the epoch of maturity is distinguished by the convergence of all types of motivation. The epoch of adulthood can be characterized as a tipping point for all types of motivational trends. The epoch of juvenility proves to be a latent time interval during which preparation for qualitative changes takes place.

References

1. Толочек В.А., Винокуров Л.В., Иоголевич Н.И., Маркова Е.В. Темпоральные характеристики профессиональной карьеры как объект и предмет психологического исследования // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки, 2015, №3 (33). С. 93-97.

2. Толочек В.А. Социально-демографические детерминанты темпоральных характеристик карьеры // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития, 2016, Т. 5, №3. С. 219-227.

3. Прохорова М.В. Возрастные особенности мотивации трудовой деятельности работников коммерческих организаций // Акмеология, 2016, №1 (57). С. 119-124.

4. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Особенности внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика, 2016, Т. 22, №3. С. 53-57.

5. Прохорова М.В. Основная методологическая проблема в исследованиях темпоральных характеристик мотивации труда // Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. Всероссийская научно-практическая конференция (14–15 ноября 2019 г., Нижний Новгород): сборник статей / под общей ред. проф. Л.Н. Захаровой, доц. М.В. Прохоровой. Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019. С.155-160.

6. Горбушина А.С., Кочаргина Г.И. Закономерности изменения мотивации профессиональной деятельности педагогов // Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2020, Т. 17, №4. С. 696–718

7. Рыжов, Б.Н. (2011). Системная теория мотивации // Мотивация в современном мире: материалы международной научно-практической конференции, Щёлково, 24-25 мая 2011 года. Московская обл., Щёлково: ИнтоПринт, 2011. С. 226-242.

8. Рыжов Б.Н. Системная периодизация развития // Системная психология и социология, 2012, №5 (1). С 5-25.

9. Замфир К. Удовлетворённость трудом. М.: Политиздат, 1983. 143 с.

10. Реан А.А. Психология личности. СПб.: Питер, 2013. 288 с.

11. Deci E.L., Koestner R., Ryan M.R. A Meta-Analytic Review o Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation // Psychological Bulletin, 1999, Vol. 125, 5. Pp.627-668.

12. Прохорова М.В., Кравченко В.С., Баранкина А.Е., Шамина О.С. Доминирующие мотивы трудовой деятельности российских работников во втором десятилетии XXI века //Alma Mater (Вестник высшей школы), 2021, №6, С. 91-97.

13. Орёл В.Е. К проблеме соотношения основных этапов профессионального становления личности // Вестник Ярославского государственного университета, 2007, №4. С.32-36.

СЕКЦИЯ 5

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ В УПРАВЛЕНИИ

РАЗВИТИЕ ПСИХИКИ ДОШКОЛЬНИКА ПОД ВЛИЯНИЕМ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Абдиева Севда Фейзулла кызы
Бакинский государственный университет, г.Баку, Азербайджан

Вопросы становления творческой личности ребенка с нормальным эмоциональным миром, речью и мышлением непосредственно связаны с возможностями цифрового мира, который нас окружает. В особенности это важно правильно делать в первые годы жизни ребенка, поскольку закладывается характер и образно-эмоциональное и логико-пространственное восприятие мира. Здесь важно совместные действия семьи и образовательных учреждений.

Ключевые слова: дошкольный возраст, эмоционально-волевой мир ребенка, технологии и цифровое пространство, воспитание и обучение.

DEVELOPMENT OF PRESCHOOL PSYCHE UNDER THE INFLUENCE OF MODERN INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES

Abdieva Sevda Feyzulla kyzy
Baku State University, Baku, Azerbaijan

The issues of the formation of a child's creative personality with a normal emotional world, speech and thinking are directly related to the possibilities of the digital world that surrounds us. In particular, it is important to do it correctly in the first years of a child's life, since the character and the figurative-emotional and logical-spatial perception of the world are laid. Here, the joint action of the family and educational institutions is important.

Keywords: preschool age, emotional and volitional world of the child, technology and digital space, education and training.

Актуальность исследования. Помимо естественного стремления каждого ребёнка удовлетворить свое любопытство, изучая окружающий мир, есть ещё также условия, способствующие дальнейшему развитию логического мышления человека, пространственного восприятия действительности. Здесь немаловажную роль играет процесс обучения, начиная с малых лет. Техногенная среда, которая окружает людей буквально с первых дней жизни, наряду с другими факторами, а именно, рост численности городского населения, техническое оснащение быта и рост свободного времени, замена непосредственного общения опосредствованным, то есть через социальные сети и мобильную связь,

уменьшение числа детей в семье, уменьшение числа поколений, вместе проживающих в семье, возрастание технологических возможностей в обучении подрастающего поколения и т.д. – влияет на образ жизни людей, характер взаимоотношений в быту, принципы воспитания и обучения подрастающего поколения.

ИКТ в семье. Отметим, что изменения в семье, связанные с современным образом жизни, существенно отражаются на формировании когнитивных способностей и психологических черт дошкольника. В особенности это проявляется в городской семье, хотя сегодня понятие городской семьи растяжимое, поскольку условия жизни благодаря развитию коммуникаций, техники и различных технологий, очень близки, сами города разрастаются в большие агломерации, где теряется реальная граница между отдельными территориальными образованиями. Вместе с тем в использовании всевозможных «умных» технологий важно образование родителей, уровень развития людей, окружающих эту семью, социальная среда в целом. Есть особая «микрокультура», которая впитывает в себя обычаи и традиции семьи, этнического окружения, цивилизационного развития. Благодаря этому и формируется характер восприятия маленькими детьми окружающих его технологических приспособлений.

К сожалению, сегодня большой дефицит полноценного общения взрослых с детьми. Если родители заняты на работе, и есть няня, родственники (к примеру, бабушка, которая помогает ухаживать за ребенком), то возможности приобщения ребенка к познанию мира через технологические приемы расширяются. Прежде всего, это экран телевизора, различные игры познавательного характера (через игрушки), телефон с его многочисленными приложениями. Обычно до трех лет ребенка развлекают через просмотр реклам и мультфильмов. Если при этом он мало бывает среди сверстников, недостаточно общается с ними через подражание и совместные игры, то формируются различные психологические проблемы в виде почти полного отсутствия речи, слабого развития навыков восприятия окружающего мира, обычно выражаемых в виде подражания, невротические расстройства, поскольку мозг маленького ребенка не в состоянии усвоить информацию с экрана в полной мере [4]. Все это выступает в виде агрессии в поведении, в раздражительности, и т.д. Скудный язык – это скудное мышление.

ИКТ в детских воспитательных учреждениях. При анализе данной проблемы следует учитывать, что в детские сады ходит небольшой процент детей, в особенности в сельской местности. В последнем случае здесь все компенсируется средой, то есть соседскими детьми, ландшафтом, флорой и фауной, бытом

и проч. В детских садах работа идет в зависимости от профиля, то есть современные дети могут ходить в детские сады с обучением иностранным языкам, или в группы, где общение идет также на иностранном языке. В последнее время стало популярным организация при детских садах также и подготовительных групп для последующего обучения в школе.

Важно также знать, дети каких городских кварталов или районов собираются вместе, то есть контингент также важен, поскольку уровень жизни, организация быта, образование родителей непосредственно отражаются на интеллектуальной развитости детей, характере их воспитания. Дети легко перенимают друг у друга различные навыки, что не устраивает некоторых родителей. Именно поэтому детские сады градируются по оснащенности, профессиональности кадров, работающих здесь, и близости к городскому центру. Оснащенность детских садов техническими новшествами («умная» доска, телевизор, развивающие игры с особыми технологическими решениями и т.д.) также различная, поэтому следует говорить о разной психологической реакции детей при воспитании в различных детских садах [5].

Не стоит забывать, что «большинство игрушек, которым приписывается название «развивающих» представляет собой наборы для знакомства с новой информацией и тренировки каких-либо навыков. Это может свидетельствовать о том, что развитие ребёнка с точки зрения родителей и производителей игрушек понимается исключительно как расширение кругозора и освоение навыков» [1].

Роль эмоций в развитии творческих способностей детей при применении ИКТ. Именно в детском возрасте закладываются основы творческого мышления, и здесь имеют значение факторы, которые стимулируют это мышление. Важную роль эмоций в стимулирования и организации интеллектуальной деятельности, в особенности творческой, подчеркивается многими авторами, представителями классической психологии это С.Л. Рубинштейн [2], Б.И. Теплов, О.К. Тихомиров [3] и другие. Считается, что эмоции – это сила, побуждающая к деятельности, а также фактор, разрушающий стереотипы и шаблонность реакций. В итоге формируется интеллектуальная творческая деятельность, то есть потребность в не стимулированной извне деятельности и оригинальности, нешаблонности её результатов.

Как известно, в эмоциональности выделяются основные модальные, то есть радость, гнев, страх, печаль, и динамические, то есть чувствительность, импульсивность, лабильность, характеристики. Они изучаются по различным методикам, куда входят самооценка, личностные опросники, косвенные показате-

ли. Ясно, что на уровне ребенка больше используется именно косвенные показатели, то есть анализируется проявление эмоций в разных психических процессах и в негативных реакциях. Что же касается интеллектуальных творческих потребностей, то и здесь все анализируется также в соответствии с возрастной психологией. Прежде всего, анализируется стиль творческого поведения, который проявляется в определенной нешаблонности действий [6]. Становится ясным, что в зависимости от материала, с которым работает ребёнок, то есть это вербальный материал или образный, потребностные характеристики проявляются по-разному. То есть оригинальность продуцируемых идей в основном зависит от характера материала. В данном случае речь идёт о технологических характеристиках, используемых технических средств в воспитании и обучении ребёнка.

Как считают исследователи, показатели продуктивности и оригинальности идей у маленьких детей показывают положительную связь с определенными эмоциональными характеристиками, в частности это гнев и импульсивность. В целом всё это по-разному проявляется в зависимости от определенной эмоциональной настроенности ребёнка, в зависимости от того, какая у них эмоциональная лабильность и насколько высок эмоциональный тонус [7]. В целом можно сделать вывод о том, что необходим учет эмоциональных особенностей ребёнка в организации его обучения различным творческим навыкам.

В частности, большие возможности для этого дают познавательные программы по обучению буквам алфавита, словам, когда произношение идет параллельно показу предмета или действия. Одновременное усвоение слухом, зрением и произношением дает нужный эффект. К примеру, таким образом можно легко обучить ребенка 1,5-2 лет алфавиту и словам даже иностранного языка. Также можно изучить с ребенком животный и предметный мир, а через анимации, созданные на основе народных сказок, у детей создаются положительные или отрицательные представления о героях, то есть появляется особый эмоциональный настрой, который влияет на творческие действия – воображение, фантазию, речь и т.д. [7].

В итоге ребенок 3-х лет может легко рассказать некую фантастическую сказку с сюжетом, который легко меняется в течение минуты, герои сменяют друг друга, причем мнение слушателей его не очень интересует: он увлечен самим процессом. Говорить ребенок может вне зависимости от того, есть у него аудитория или нет. Его может вдохновить просто увиденное, просто движение (например, ходьба по двору или в парке). Ребенок может не только говорить и фантазировать, но и петь, вернее, напевать, поскольку запомнить слова песен

трудно, однако односложные, в ритм, слоги (любые) ребенок произносит, постукивая ногами или руками в ритм, и т.д. Все это возможно при условии полноценного общения со сверстниками и взрослыми, заботливому отношению ко всем творческим начинаниям ребенка.

Заключение. Детям нужна игра, активное общение со сверстниками и родителями. В семье и детских садах нужно больше рисовать, лепить, конструировать, играть в подвижные, сюжетно-ролевые игры. Даже с использованием современных технологий все это можно обернуть на пользу подрастающему поколению, чтобы исключить скудость эмоционального мира и творческой фантазии. Нужно полное обновление материально-технической базы в дошкольных образовательных учреждениях.

Литература

1. Карпова Г.Г. Влияние информационных технологий на развитие психики и личности современных дошкольников // https://www.prodlenka.org/ metodicheskie-razrabotki

2. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. СПб. : Питер, 2001. – 712 с.

3. Шадриков В. Д. Мир внутренней жизни человека / В. Д. Шадриков. М. : Логос, 2006.

4. Кожаринова А.К. Осмысление влияния развития новых коммуникационных технологий на детей дошкольного возраста / А.К. Кожаринова // Электронный научно-публицистический журнал "Homo Cyberus". – 2016. – №1. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://journal.homocyberus.ru

5. Шкнай Л.В. Сущность понятия и проблема использования информационно-коммуникационных технологий в дошкольном образовании // https://docplayer.ru/148686181

6. Туйчиева И.Л., Горницкая О.Н., Коркина А.Ю. Дошкольное детство в мире информационных технологий // Современное дошкольное образование. Теория и практика, 2010, № 2, с.38-42

7. Ковалькова Т.Ю. Использование информационно-коммуникационных технологий в условиях дошкольного образовательного учреждения // Сборник материалов Ежегодной международной научно-практической конференции «Воспитание и обучение детей младшего возраста». Челябинск, 2012.

КОНКУРЕНЦИЯ ЯЗЫКОВ В БАЛТИЙСКИХ СТРАНАХ-ЧЛЕНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА (2000–2012)

А.С. Айрапетян

Центр психолого-экономических исследований
Поволжского института управления – филиал РАНХиГС, г. Саратов, Россия

На примере стран Балтийского региона предлагается подход к анализу динамики использования языков с позиции измерения их конкуренции посредством расчета индекса языковой монополизации (ИЯМ). Анализ динамики рынка языков Европейского Союза, Балтийского региона и отдельных входящих в него стран показал, что развитие интеграции способствует взаимопроникновению языков государств с высоким уровнем развития и привлекательности товарных рынков и рынков труда, что детерминирует динамику спроса на язык.

Ключевые слова: Балтийский регион, рынок языков, языковая монополизация, полиязычие, языковая политика, конкуренция языков.

COMPETITION OF LANGUAGES IN THE BALTIC EUROPEAN UNION MEMBER STATES (2000-2012)

A.S. Airapetian

The Center of psycho-economic researches of the Stolypin Volga region institute of administration of RANEPA, Saratov, Russia

On the example of the countries of the Baltic region, an approach is proposed to the analysis of the dynamics of the use of languages from the standpoint of measuring their competition by calculating the index of language monopolization. Analysis of the dynamics of the language market of the European Union, the Baltic region and individual member countries showed that the development of integration contributes to the interpenetration of the languages of states with a high level of development and the attractiveness of commodity and labor markets, which determines the dynamics of demand for the language.

Keywords: Baltic region, market of language, lingual monopolization, polylingualism, lingual competition.

Взаимодействие языков представляет собой одну из постоянных зон внимания в международных отношениях. Сферы и динамика распространения языков и соответствующих языковых культур традиционно привлекают внимание исследователей различных отраслей гуманитарного знания. В международных отношениях, геоэкономике и геополитике принято рассматривать эти вопросы в рамках различных теоретических конструктов (например, таких как «мягкая сила» [1], «умная сила» [2-3], «ассимиляция» [4], «языковой суверенитет» [5] и т.д.). Советские и российские филологи и психологи А.А. Потебня [6], Л.С. Выготский [7], А.Н. Леонтьев [8], А.А. Леонтьев [9], А.Р. Лурия[10] и т.д., отмечали особенную роль, которую играют владение речью и полиязычие в становлении и развитии мышления человека и его психики в целом.

Балтийский регион объединяет государства, в которых, с одной стороны, присутствуют все общемировые тенденции миграции и глобализации, а, с другой – традиционно высокие стандарты жизнедеятельности граждан и поразному реализованные подходы к ценности мультикультурализма. По критерию выхода в акваторию Балтийского моря в состав данного региона были включены ФРГ, Польша, Эстония, Латвия, Литва, Россия, Швеция, Дания, Финляндия – страны с общим геоэкономическим ареалом действия. Различные компоненты социально-экономического развития стран в значительной степени пересекаются. На сегодняшний день, все они за исключением России являются членами Европейского союза. Причем, сами процессы интеграции в него были разными по времени и по предшествующему опыту.

Исходя из данных обстоятельств, целью настоящего исследования выступает анализ динамики рынков языков Балтийского региона (без РФ) на основе данных исследования Евробарометра в 2000 [11], 2005 [12] и 2012 [13-14] гг., а также переписей населения 2000 г. в Латвии [15] и Эстонии [16] и 2001 г. в Литве [17].

Инструментом измерения выступает индекс языковой монополизации, механизм расчёта которого полностью соответствовал методике, опубликованной в наших предыдущих работах [18-19].

В Табл. 1 представлены данные о соотношении уровня языковой монополизации в целом по ЕС и в Балтийском регионе. Не трудно, заметить, что относительно последнего можно говорить о «высококонцентрированном языковом рынке», а также о его относительно стабильном характере (колебания в диапазоне 0,29-0,30, что выше 0,18). Рынок языков ЕС, напротив, характеризуется не просто постепенным ростом языковой конкуренции – снижение уровня языковой монополизации осуществляется на среднеконцентрированном рынке языков. По всей видимости, указанной тенденции способствовали процессы расширения ЕС, что вело к общему увеличению количества языков на рынке языков Союза.

Представленные в Табл. 1 результаты свидетельствует, что в целом интеграционные процессы ведут к последовательному выравниванию уровня языковой монополизации внутри отдельных стран и в регионе интеграции. По крайней мере, сказанное справедливо для Балтийского региона. В то же время, мы видим, что данные процессы для каждой из стран носят разнонаправленный характер. Так, если в Швеции наблюдается рост монополизации, то в странах Балтии и ФРГ идет её снижение. В то же время для Финляндии и Дании харак-

терны разнонаправленные колебания. В Польше за 2012 зафиксирован самый высокий для региона показатель ИЯМ.

Таблица 1

Динамика языковой конкуренции в Балтийском регионе и ЕС в период с 2000 по 2012 гг. (по ИЯМ)

Бюджет времени	2000	2005	2012	Бюджет времени	2000	2005	2012
ИЯМ (ЕС)	0,1471	0,1332	0,1310	ИЯМ стран-членов ЕС в Балтийском регионе			
ИЯМ (Балтийский регион (без РФ))	0,3019	0,2905	0,2953	Швеция	0,2627	0,2888	0,2932
				Финляндия	0,2571	0,2890	0,2781
Континентальная Европа	0,3582	0,3198	0,3395	Дания	0,2923	0,2637	0,2761
Скандинавия	0,2707	0,2805	0,2824	Латвия	0,3289	0,3009	0,2988
Страны Балтии	0,3142	0,2809	0,2787	Литва	0,3217*	0,2833	0,2798
				Эстония	0,2921	0,2584	0,2575
				ФРГ	0,3582	0,3401	0,3350
				Польша	—	0,2995	0,3439

Примечание: * Здесь и далее по Литве приведены данные за 2001 год.

По всей видимости, нетипичная для региона ситуация в Польше, в значительной мере определяется реальной языковой политикой, проводимой в данной стране и направленной на уменьшение доли использования всех других языков кроме польского, немецкого и английского. Похожая ситуация в Швеции. В других странах региона реализуется курс на полиязычность населения. Несмотря на это, общая тенденция налицо. Рост языковой конкуренции в ЕС в целом, колебания языковой монополизации в регионе сопровождаются снижением концентрации на внутригосударственных языковых рынках.

Для более детального анализа происходящих процессов мы составили три аналитические таблицы (табл. 2, 3 и 4). В них представлены только те языки, доля использования которых 10% и выше.

Данные, представленные в табл. 2, демонстрируют высокую концентрацию «рыночной власти» на «языковых рынках» в государствах Балтийского региона в 2000 году. По аналогии с экономическим анализом товарных рынков, по ЕС в целом можно говорить о языковой олигополии – модели с тремя языками-

лидерами, доля каждого их которых не превышала 50%. Следует заметить, что общесоюзная модель была характерна для всех стран-членов из Балтийского региона, только с более концентрированным распределением долей языков. Сказанное не относилось к ФРГ, в которой сложилась монополия официального языка. Страны Балтии, ещё не будучи членами ЕС, демонстрировали модель языковой дуополии с двумя языками-лидерами, за исключением Эстонии.

Таблица 2

Лидеры «языкового рынка» в странах Балтийского региона в 2000 году

2000	1 язык	2 язык	3 язык	Сумма
ЕС	англ. (28,29%)	нем. (17,46%)	франц. (14,38%)	60,13%
Швеция	швед. (37,76%)	англ. (30,86%)	нем. (13,76%)	82,38%
Финляндия	фин. (37,77%)	англ. (24,16%)	швед. (21,49%)	83,42%
Дания	дат. (39,95%)	англ. (31,41%)	нем. (17,40%)	88,76%
Латвия	русск. (40,59%)	лат. (39,51%)	—	80,10%
Литва	лит. (44,63%)	русск. (33,04%)	—	77,67%
Эстония	эст. (36,78%)	русск. (36,78%)	англ. (12,05%)	85,61%
ФРГ	нем. (52,45%)	англ. (26,52%)	—	78,97%
Польша	—	—	—	—

Таблица 3

Лидеры «языкового рынка» в странах Балтийского региона в 2005 году

2005	1 язык	2 язык	3 язык	4 язык	Сумма
ЕС	англ. (26,70%)	нем. (16,75%)	франц. (13,61%)	—	57,06%
Швеция	швед. (39%)	англ. (35%)	нем. (12%)	—	86%
Финляндия	фин. (42%)	англ. (27%)	швед. (19%)	—	88%
Дания	дат. (35%)	англ. (30%)	нем. (20%)	—	85%

Латвия	русск. (37%)	лат. (37%)	англ. (15%)	—	89%
Литва	лит. (38%)	русск. (34%)	англ. (12%)	—	84%
Эстония	эст. (35%)	русск. (31%)	англ. (17%)	—	83%
ФРГ	нем. (50%)	англ. (28%)	—	—	78%
Польша	польск. (49%)	русск. (13%)	англ. (15%)	нем. (10%)	87%

В 2005 г. для большинства стран-членов ЕС из Балтийского региона характерна олигополия, которая наблюдалась в Эстонии, Латвии, Швеции, Дании, Финляндии и Литве. В бывших прибалтийских республиках СССР причина этого связана с ролью русского языка в прошлом, с одной стороны, и попытками нарастить свою интегрированность в целом в ЕС, с другой. В Швеции и Дании, по всей видимости, объяснением этому выступает наличие высокой интегрированности шведской и датской экономик внутри ЕС с экономиками Великобритании и ФРГ, а также Канады и США за пределами интеграционного образования. Финляндия, по всей видимости, дополнительно имеет высокие экономические связи со Швецией.

В остальных странах Балтийского региона в 2005 году наблюдалась фактически монополия официального государственного языка либо приближенная к данной модели ситуация. И если в ФРГ помимо немецкого заметна роль английского и, по сути, два языка-лидера, то Польша демонстрировала модель с четырьмя языками-лидерами. Наличие тут русского языка, по всей видимости, объясняется высоким уровнем интегрированности польской экономики с советской в рамках функционирования Совета экономической взаимопомощи (1949-1991).

К 2012 году картина в целом не поменялась (Табл. 4). ЕС и большинство государств региона сохранили модели «языкового рынка» с тремя лидерами. Особняком стоят ФРГ и Польша. Первая, по-прежнему, сохраняла модель двух языков-лидеров, но, уже отступив от монополии немецкого языка, который несколько уступил свои позиции английскому. Польша же, наоборот, нарастила долю польского языка, перейдя к модели монополии, но сохранив 4 языка-лидера (видимо, ненадолго в связи с уменьшением доли русского языка по сравнению с 2005 г.). Не взирая на монополию, в Польше существенно нарастили свои конкурентные позиции английский и немецкий языки.

Таблица 4

Лидеры «языкового рынка» в странах Балтийского региона в 2012 году

2012	1 язык	2 язык	3 язык	4 язык	Сумма
ЕС	англ. (26,99%)	нем. (14,29%)	франц. (12,70%)	—	57,06%
Швеция	швед. (39%)	англ. (35%)	нем. (11%)	—	85%
Финляндия	фин. (39%)	англ. (28%)	швед. (19%)	—	86%
Дания	дат. (37%)	англ. (32%)	нем. (18%)	—	87%
Латвия	лат. (37%)	русск. (36%)	англ. (18%)	—	91%
Литва	лит. (38%)	русск. (33%)	англ. (15%)	—	86%
Эстония	эст. (35%)	русск. (29%)	англ. (20%)	—	84%
ФРГ	нем. (49%)	англ. (29%)	—	—	78%
Польша	польск. (53%)	англ. (19%)	русск. (11%)	нем. (11%)	94%

Похожие тенденции характерны и для стран Балтии, где английский язык демонстрирует рост своих конкурентных позиций. Одновременно наблюдается снижение доли русского языка за весь выбранный период и стабилизация положения государственных языков в период членства в ЕС после некоторого снижения их доли до вступления в интеграционное образование.

Тем самым можно предварительно говорить о том, что развитие экономических и политических интеграционных процессов не ведёт напрямую к монополии языка межкультурной коммуникации, хотя и существенно повышает спрос на него. Скорее, можно говорить о том, что интеграционные процессы повышают спрос на те языки, которые связаны с наиболее развитыми товарными рынками и рынками труда. Динамика конкуренции языков в значительной степени определяется объективным уровнем социально-экономического развития стран и только затем – языковой политикой современных государств. Особенно, разница в результативности первого и второго факторов очевидна там, где языковая политика исходит из концепции противодействия, ассимиляции, «мягкой силы», а не учета реального спроса на те или иные языки.

Литература

1. Nye J. S., Soft Power: The Means to Success in World Politics. Public Affairs, 2004. 191 p.

2. Наумов А.О., «Мягкая сила» и «умная сила». Внешнеполитический опыт США // Стратегия России. № 1. 2016. С.57-64.

3. Наумов А.О., «Мягкая сила» и «умная сила». Внешнеполитический опыт США // Стратегия России. № 2. 2016. С.65-76.

4. Silver, B., Methods of Deriving Data on Bilingualism from the 1970 Soviet Census, Soviet Studies, 1975, vol. 27, № 4.Pp. 574-597.

5. Хо Сун Чхол, Языковая ситуация в России и других новых независимых государствах бывшего СССР: анализ данных Всесоюзной переписи населения 1989 г. // Языки Российской Федерации и нового зарубежья. Статус и функции. Москва: Эдиториал УРСС, 2000. С. 381-391.

6. Потебня А.А., Мысль и язык. Харьков: Типография Адольфа Дарре, 1892. 236 с.

7. Выготский Л.С., Мышление и речь: психологические исследования. Москва: Национальное образование, 2019. 368 с.

8. Леонтьев А.Н., Проблемы развития психики: монография 4-е издание. Москва: Издательство Московского университета, 1981. 584 с.

9. Леонтьев А.А., Путешествие по карте языков мира. 2-е изд. Москва: Просвещение, 1990. 144 с.

10. Лурия А. Р. Язык и сознание. Санкт-Петербург: Питер, 2020. 448 с.

11. Report “Europeans and languages”. Eubarometer 54 special produced by INRA (EUROPE) European Coordination Office S.A. for The Education and Culture Directorate-General managed and organized by The Education And Culture Directorate-General Unit «Centre for the citizen – Analysis of public opinion», 2001. 60 p.

12. Europeans and their Languages. Special Eurobarometer 243 / Wave 64.3 TNS Opinion & Social. European Commission, 2006. 65 p.

13. Report “Europeans and their Languages”. Special Eurobarometer 386 / Wave EB77.1. Conducted by TNS Opinion & Social at the request of Directorate-General Education and Culture, Directorate-General for Translation and Directorate-General for Interpretation. Survey co-ordinated by the European Commission, Directorate-General for Communication (DG COMM “Research and Speechwriting” Unit), 2012. 145 p.

14. Annexes to the Report “Europeans and their Languages”. Technical specifications. Special Eurobarometer 386 / Wave EB77.1. Conducted by TNS Opinion & Social at the request of Directorate-General Education and Culture, Directorate-General

for Translation and Directorate-General for Interpretation.Surveyco-ordinated by the European Commission, Directorate-General for Communication (DG COMM “Research and Speechwriting” Unit), 2012. 156 p.

15. Results of the 2000 Population and Housing census in Latvia. Collection of statistical data. Riga: Central Statistical Bureau of Latvia, 2002. 293 p.

16. 2000 Population and Housing Census. II. Citizenship, Nationality, Mother Tongue and Command of Foreign Languages. Tallinn: Statistical Office of Estonia, 2001. 50 p.

17. The Report of 2001 Total Population and Housing Census in Lithuania. Vilnius: Department of Statistics to the Government of the Republic of Lithuania, 2004. 62 p.

18. Айрапетян А.С., Математическая оценка динамики полиязычности в современном мире // Психолого-экономические исследования. 2019. №3. С. 20-28.

19. Неверов А.Н., Айрапетян А.С., Языковые рынки и инструменты их анализа // Психолого-экономические исследования. 2019. №2. С. 11-22.

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА И ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

Е.Н. Бондарева

Акционерное общество «Нижегородский завод 70-летия Победы», г. Нижний Новгород, Россия

Затронут вопрос актуальности применения методов оценки качества и эффективности внутрикорпоративного обучения. Приведены примеры методов оценки эффективности обучения. Представлены результаты анкетирования результативности обучения одной из учебных программ корпоративного учебного центра.

Ключевые слова: корпоративное обучение, эффективность обучения, оценка качества обучения, анкетирование, результативность, методы оценки.

ASSESSMENT OF THE QUALITY AND EFFECTIVENESS OF INTERNAL CORPORATE TRAINING

E.N. Bondareva

Joint-stock company "Nizhny Novgorod Plant of the 70th anniversary of Victory», Nizhny Novgorod, Russia

The question of the relevance of the application of methods for assessing the quality and effectiveness of intra-corporate training is touched upon. Examples of methods for evaluating the effec-

tiveness of training are given. The results of the survey of the training performance of one of the training programs of the corporate training center are presented.

Keywords: corporate training, the effectiveness of training, assessment of the quality of training, survey, result, evaluation methods.

Актуальность исследования

На крупных предприятиях постоянно возникает необходимость обучения как для адаптации новых сотрудников, так и для повышения квалификации и сохранения конкурентоспособности действующих сотрудников. В такой ситуации наиболее экономически оправданным и удовлетворяющим внутренние запросы предприятия, является внутрикорпоративное обучение.

Как правило основные программы корпоративного обучения подстроены под специфику предприятия и спрос на определенных специалистов, которые в перспективе будут способствовать повышению производительности труда принесут предприятию прибыль.

Логично предположить, что эффективность внутрикорпоративного обучения достигается не только за счет правильно подобранного вида и программы обучения, но и за счет того, что оно совпадает как с целями работодателя, желающего увеличить прибыль, так и с целями сотрудников, для которых оно является нематериальным мотивирующим фактором.

Кроме того, в условиях пандемии многие предприятия стремиться сократить расходы на обучение персонала в виду нестабильной финансовой ситуации, поэтому корпоративное обучение может оказаться наиболее экономически выгодным и быстро окупаемым. Но как оценить качество и эффективность такого обучения?

Чтобы провести полный анализ эффективности обучения необходимо учесть множество факторов на различных стадиях обучения, таких как: оценка успеваемости обучающихся, оценка полученной информации в ходе обучения, оценка самого процесса обучения, оценка окупаемости затрат на обучение и других. Исследователи утверждают, что в настоящее время экономический эффект от вложений в развитие персонала более высокий, чем от вложений в средства производства [4]. Однако российская практика измерения экономической эффективности корпоративного обучения находится еще в стадии становления.

Методика исследования

На сегодняшний день существует большое разнообразие методов оценки эффективности обучения. Наиболее комплексным и распространенным подходом к оценке корпоративного обучения является модель Киркпатрика.

Д. Киркпатрик называет оценку неотъемлемой частью цикла проведения обучения – наряду с постановкой целей, выбором участников, формированием расписания и другими этапами. По его мнению, оценка позволяет понять, насколько программа соответствует потребностям обучающихся сотрудников [2]. Модель описывает четыре последовательных уровня оценки эффективности обучения.

- Уровень 1 – Реакция: насколько обучение понравилось слушателям.
- Уровень 2 – Усвоение: какие приемы, техники работы были усвоены в результате обучения.
- Уровень 3 – Поведение: отслеживаем сможет ли слушатель на практике применить полученные знания.
- Уровень 4 – Результат: каковы осязаемые результаты обучения для организации, измеренные через сокращение затрат, сроков, улучшение качества и т.д.[1].

К положительным сторонам оценочной модели Киркпатрика можно отнести то, что она даёт визуальное представление об эффективности обучающей программы на предприятии. Из недостатков можно отметить трудности в измерении на уровне оценки поведения, неготовность некоторых руководителей проходить оценку и работать с тренерами, а также отсутствие расчета окупаемости обучения.

Во многих российских учебных заведениях процесс оценки результатов и эффективности обучения присутствует только частично или практически полностью отсутствует. Это может быть связано с отсутствием квалифицированных экспертов в данной области, отсутствия подходящей методики, нехватки времени или опасения увеличить себе объем работы, недостатка средств на проведение тщательной оценки или в виду незнания как правильно организовать оценку результативности и эффективности обучения [3].

Результаты и их обсуждение

Руководителям предприятий очень важно видеть результат внутрикорпоративного обучения в виде анализа, оценки результатов, понимать насколько оно было полезным и эффективным. Самым простым и наиболее распространенным подходом к оценке эффективности внутрикорпоративного обучения является обратная связь. Данный подход сводится к заполнению небольшой анкеты по итогам обучения. Для этого сотрудниками нашего корпоративного учебного центра была разработана анкета обратной связи, в которой обучающиеся должны оценить следующие параметры:

1. Соответствие содержания курса заявленной программе.

2. Понятность изложенного материалы.

3. Степень собственной удовлетворенности от обучения.

4. Доступность изложения материала.

5. Степень посещения занятий обучающимся в рамках обучения.

Все вышеперечисленные параметры необходимо оценить по пятибалльной шкале, где 5 – отличная оценка, 1 – неудовлетворительная оценка.

Кроме того, анкета содержит раздел, где обучающиеся могут оставить свои пожелания, предложения по организации обучения в корпоративном учебном центре.

После обработки анкет можно получить информацию необходимую и достаточную для первоначального анализа проведенного обучения. Результаты анкет могут помочь выявить слабые места в обучении и сделать дальнейшее обучение наиболее эффективным.

Для наглядности проведем анализ анкет обратной связи трех групп, обучающихся по дополнительной профессиональной программе – программе повышения квалификации, реализованных на базе корпоративного учебного центра (рисунок 1).

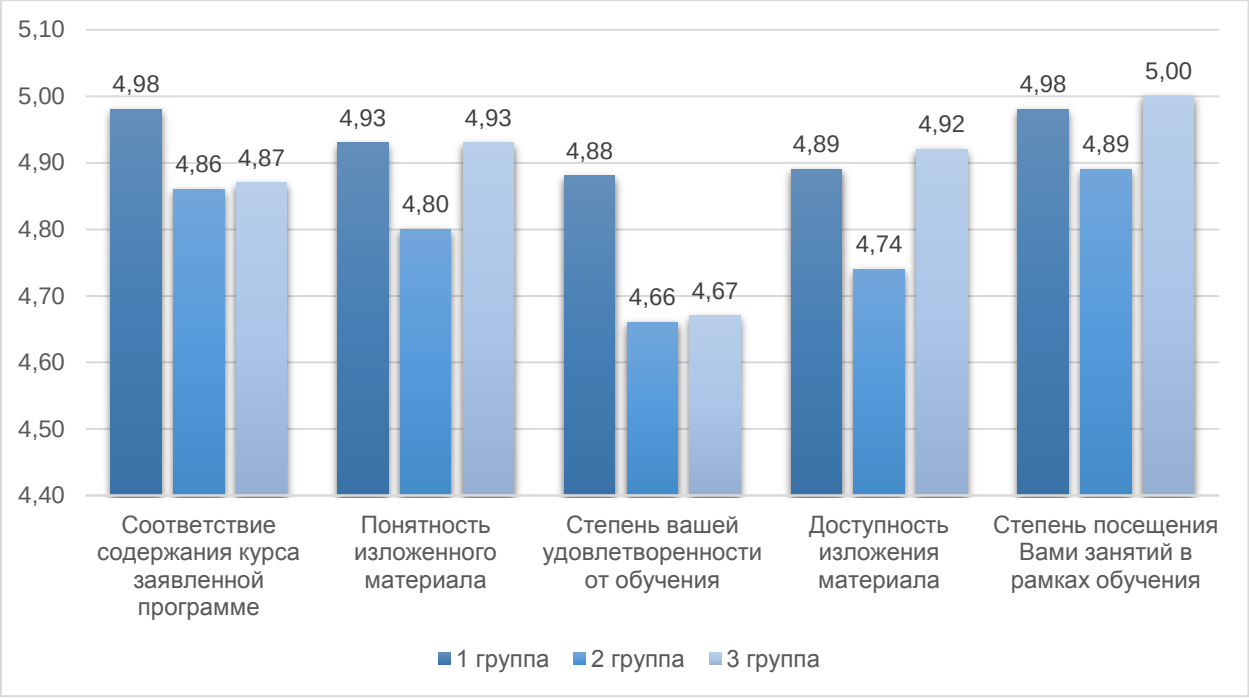


Рис. 1. Результаты анкетирования обучающихся по дополнительной профессиональной программе – программе повышения квалификации

На рисунке видно, что слушатели первой группы выразили по всем пунктам анкеты обратной связи примерно одинаковую степень удовлетворенности от

обучения по программе повышения квалификации. По результатам анкетирования второй группы слушателей наблюдается снижение по всем показателям эффективности обучения (особенно по показателям степени удовлетворенности от обучения и доступности изложения материала), поэтому пришлось корректировать программу обучения, учитывая пожелания и предложения, также указанные в анкетах обратной связи. В результате чего показатели по итогам анкетирования третьей группы улучшились по сравнению с показателями второй группы.

Заключение

Несмотря на то, что такой способ дает общее представление об эффективности обучения, он тоже позволяет выявить возможности для повышения эффективности внутрикорпоративного обучения. Для более глубокой оценки результативности и эффективности обучения необходимо пересмотреть методику оценивания, для чего нужно четко определить желаемый результат и способ его измерения.

Таким образом, можно сделать вывод из всего вышесказанного, что процесс оценки результатов и эффективности обучения достаточно сложный, требующий серьезной проработки вопрос, т.к. на сегодняшний день не существует универсальной модели оценки системы внутрикорпоративного обучения.

Литература

1. Оценка эффективности обучения. Модель Дональда Киркпатрика // HR-Portal. 2017.

2. 5 методов и 5 шагов оценки обучения персонала. 01.04.2021. [электронный ресурс] URL: https://www.yva.ai/ru/blog/ocenka-effektivnosti-obucheniya-personala (дата обращения: 27.08.2021)

3. Методики оценки программ корпоративного обучения. 29.07.2013. [электронный ресурс] URL: https://bakalavr-magistr.ru (дата обращения: 27.08.2021)

4. Марченкова Е.Г., Белогай К.Н. 2010. Внутрифирменное обучение как фактор повышения стандартов производства и качества работы сотрудников розничной сети // Вестник Кемеровского государственного университета. 2010. № 2. С. 60-69.

«ПЕРЕВЕРНУТЫЙ КЛАСС» КАК ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИЕЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

А.Ю. Жадаев, И.Р. Новик

Институт пищевых технологий и дизайна – филиал Нижегородского государственного инженерно-экономического университета, Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина, г. Нижний Новгород, Россия

При реализации смешанного формата обучения с использованием дистанционных технологий и электронных образовательных ресурсов на помощь преподавателю приходит технология "Перевернутого класса», позволяющая во многом оптимизировать процесс обучения, обеспечить более осознанное формирование у обучающихся учебной мотивации к предмету.

Ключевые слова: технология «Перевернутый класс», дистанционные образовательные технологии, электронные образовательные ресурсы, учебная мотивация.

«FLIPPED CLASS» AS A TECHNOLOGY FOR MANAGING STUDENTS' LEARNING MOTIVATION

A.Yu. Zhadaev., I.R. Novik

Institute of food technologies and design – branch of the Nizhny Novgorod state university of engineering and economics

Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University, Nizhny Novgorod, Russia

When implementing a mixed learning format using distance learning technologies and electronic educational resources, the technology of the " Flipped class" comes to the aid of the teacher, which allows optimizing the learning process in many ways, to ensure a more conscious formation of students' educational motivation for the subject.

Keywords: technology "Flipped class", distance learning technologies, electronic educational resources, learning motivation.

Актуальность исследования. В целях предотвращения дальнейшего распространения коронавирусной инфекции на территории РФ, большинство образовательных учреждений (техникумы, вузы) в настоящее время переведены на смешанный формат обучения, предполагающий наличие очных (контактных) занятий в учебной аудитории, а также занятий на расстоянии с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ) и электронных образовательных ресурсов (ЭОР) [2, 3, 5, 12]. Поэтому особую актуальность, на наш взгляд, приобретает использование технологии «Перевернутого класса», предложенной передовыми американскими учителями химии Аароном Самсом и Джонатаном Бергманном [11, 14], в которой кардинально меняется сам процесс

обучения, предполагающий самостоятельное изучение и проработку теоретического материала по теме занятия в домашних условиях и непосредственную рефлексию усвоения полученных знаний на последующем офлайн занятии.

Результаты исследования и их обсуждение. При обучении студентов химическим дисциплинам с использованием технологии «Перевернутого обучения», различный дидактический материал своевременно размещается педагогами в электронном учебно-методическом комплексе (ЭУМК) в СДО Moodle [16]. Он может включать в себя лекции, созданные с использованием одноименного инструмента в СДО Moodle, презентации, задания для самостоятельной подготовки, опорные схемы и отдельные, помогающие освоению новых знаний, сигналы, видеоролики химических опытов и т.д. для того, чтобы обучающиеся смогли поработать с предлагаемыми информационными источниками и уже на следующем очном занятии закрепили полученные первичные знания при выполнении различных заданий: решении экспериментальных задач, осуществлении цепочки химических превращений, при решении расчетных химических задач и т.д.

Каждый разработанный нами электронный курс (например, «Аналитическая химия» [16]) содержит специально выделенный инструкционный блок, содержательный блок, разделенный на разделы или темы, по которым ведется освоение материала, информационно-справочные материалы и контрольно-оценочный блок. Электронный учебно-методический комплекс позволяет преподавателю организовать эффективное обучение как в очном формате с электронной поддержкой, так и в смешанном, а также в полностью дистанционном виде. Четкое и грамотное распределение материалов по блокам способствует логичности, структурированности и правильности усвоения материалов курса. Наличие глоссария, электронных учебников и учебно-методических пособий, презентаций, видеороликов, видеофильмов и других дополнительных материалов позволяет студентам самостоятельно полноценно и качественно изучить какую-либо тему, заданную преподавателем.

Данная модель также позволяет обучающемуся, находящемуся дома, в удобное для себя время самостоятельно, в оптимальном для него индивидуальном темпе, заниматься с разнообразными источниками информации (учебник, видео-урок, краткий конспект, таблица или кластер, ответы на вопросы по видеоролику, составление вопросов по новому материалу, изучение сайтов других образовательных учреждений, содержащих важную информацию по изучаемым темам и пр.). Например, при обучении студентов Мининского университета часто используется страница «Сетевое взаимодействие» на сайте МБОУ «Школа

№129» г. Н. Новгорода [15]. В прошлом учебном году на ней были размещены лучшие презентации по аналитической химии студентов группы БХ-17-1 на тему «Физико-химические методы анализа» и лучшие презентации студентов группы БХ-16-1 и их видео-ролики по выполнению качественного экспресс-анализа продуктов питания в домашних условиях. Данными презентациями студенты пользуются при изучении курсов аналитической химии, химии окружающей среды, физической химии, химического анализа продуктов питания, это мотивирует их к более старательной и осознанной учебной деятельности. На странице «Сетевое взаимодействие» размещены также химический квиз, материалы из Красной Книги растений и животных и др., подготовленные студентами Мининского университета. Соревновательный азарт (на сайт школы размещаются только лучшие творческие работы студентов) способствует активной самостоятельной работе студентов, развитию их профессиональной мотивации, творческих способностей, личностных качеств (ответственности, амбициозности, терпения, трудолюбия), необходимых Учителю.

С весны 2021г. на сайте сетевого партнера, школы №129, в разделе сетевое взаимодействие размещены замечательные видеофильмы цикла «Химия в профессиях», снятые магистранткой 2 года обучения Шапошниковой А.Ю. [15], используемые студентами бакалавриата и магистратуры Мининского университета при проведении профориентационных мероприятий для учащихся начальной школы и среднего звена в целях обеспечения невероятно актуальной в связи с введением новых ФГОС ранней профилизации последних.

ЭУМК дают возможность обучающимся в удобное для них время в комфортных условиях пройти онлайн-тестирование, чтобы установить свой начальный, текущий, рубежный и итоговый уровни усвоения предлагаемого преподавателем учебного материала, заработать рейтинговые баллы и «автоматически» получить зачет по изучаемой дисциплине [1, 4, 10, 13].

Среди наиболее популярных форм аудиторной работы в предложенной модели «Перевернутого обучения» является выполнение различных разноуровневых заданий и решение задач и упражнений разного типа и уровня сложности, работа с предметными, педагогическими и методическими кейсами, ведение дискуссии, подготовка и презентация мини-проектов. Следовательно, на занятии делается акцент не только на знакомстве и изучении теоретического материала по той или иной теме, но и на практическую ее составляющую, что в большой мере способствует развитию профессионально-личностных компетенций студентов в соответствии с требованиями нормативных документов [6-10].

«Перевернутое обучение» значительно трансформирует роли преподавателя и обучающегося. Педагог не «транслирует» готовые знания, а лишь создает условия для самостоятельного приобретения их обучащимися в ходе выполнения оригинальных заданий и упражнений по химии под его умелым руководством, помогающим развить их профессиональные склонности и творческие способности [2, 3].

При всех достоинствах обозначенной выше технологии, нужно отметить и ряд недостатков: во-первых, данная технология хорошо подходит для обучения студентов старших курсов, но не первых, поскольку самодисциплинированность и учебная мотивация у большинства из них еще слабо развиты, во-вторых, многие педагоги не готовы «переломить» себя и уйти от традиционного, привычного для них классического занятия и использовать данную технологию с применением ЭОР и ДОТ в учебном процессе. Однако, преподавателям важно помнить, что многочисленные исследования ученых-педагогов показывают [2, 3, 5, 11-14]: приложенные усилия смогут значительно упростить работу преподавателей, ведущих одни и те же предметы из года в год, поскольку все наработки возможно будет использовать в учебном процессе в последующие годы.

Заключение. Технология «Перевернутого класса» позволяет во многом решить возникающие в современной высшей школе проблемы, которые невозможно или трудно решить в рамках традиционного занятия, а именно: бесполезная «зубрежка» учебного материала, невозможность выполнения некоторых опытов или лабораторных работ по разным причинам, ограниченное использование в качестве средств обучения смартфонов, планшетов, ноутбуков. В результате, при «Перевернутом обучении» вполне реально достичь высокого уровня овладения учащимися материалом, сформировать у них вполне осознанную учебную мотивацию, приводящую к высоким образовательным результатам обучающихся.

Литература

1. Дунаева Н.И., Суворова О.В. Проблема конкурентоспособности личности студента в условиях образовательной среды вуза в отечественных и зарубежных исследованиях // Вестник Мининского университета. 2020. Т. 8. №1. С.8.

2. Новик И.Р., Жадаев А.Ю., Кукаев Н.А., Леонова И.В. Индивидуализация и дифференциация обучения химии с применением ЭОР как элемент непрерывного образования // «Педагог 3.0: подготовка учителя для школы будуще-

го»: сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции. Н. Новгород: НГПУ им. К. Минина, 2016. С. 260-265.

3. Новик И.Р., Погадаева Т.А., Кукаев Н.А. ЭОР и их использование на уроках химии в средней школе: учебно-методическое пособие. Н. Новгород: Мининский университет, 2018. 82с.

4. Перевощикова Е.Н. Рейтинг-план как механизм оценивания степени сформированности компетенций // Вестник Мининского университета. 2018. Т. 6. № 2. С. 9

5. Полат Е.С. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования: учебное пособие. М.: Издательский центр «Академия», 2005. 272 с.

6. Профстандарт Педагога 2021, утвержденный Правительством РФ /. URL: https://rusjurist.ru/kadry/professionalnye_standarty/profstandart-pedagoga-utverzhdennyj-pravitelstvom-rf/ (дата обращения: 29.07. 2021 г.).

7. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки), утвержденный приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.02.2018. № 125.

8. Федеральный закон № 256 о независимой оценке и закон «Об образовании в Российской Федерации», ст. 95 «Независимая оценка качества образования». URL: http://zakon-ob-obrazovanii.ru/95.html (дата обращения 29.07.21г.).

9. Фролова С.В. Профессиональное воспитание будущего учителя: дискуссия о концептуальных положениях // Вестник Мининского университета. 2021. Т. 9. № 2. С. 4. URL: https://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/1227

10. Belyaeva, T.K.; Egorov, E.E.; Potapova, T.K.; Shabanova, T.L.; Shlyakhov, M.Y. Implementation of the Division Model of Pedagogical Labor in the Teacher Training System of a New Type. Lecture Notes in Networks and Systems, 2020, 91, p. 430-438.

11. Bergmann J., Sams A. Flip your classroom: reach every student in every class every day. Washington, DC: International Society for Technology in Education. 2012. p. 230

12. Blas Aritio, F.A. La formación professional basadaen la competencia. Avances en Supervisión Educativa, 2007, 7. Available at: https://avances.adide.org/index.php/ase/article/view/298. Access: Jun 21, 2021.

13. Faganel, A.; Dolinšek, S. Quality management systems in higher education. 2005.Available at: http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/961-6486-71-3/245-252.pdf. Access: Jun 21, 2021.

14. Sams, Aaron (11 November 2011). "The Flipped Class: Shedding Light on the Confusion, Critique, and Hype". The Daily Riff. Retrieved 7 April 2015.

15.http://shkola129.ru/%d0%bc%d0%b8%d0%bd%d0%b8%d0%bd%d1%81%d0%ba%d0%b8%d0%b9%d1%83%d0%bd%d0%b8%d0%b2%d0%b5%d1%80%d1%81%d0%b8%d1%82%d0%b5%d1%82/ (дата обращения 27.09.21г.)

16. Новик И.Р., Пиманова Н.А. Аналитическая химия [Электронный ресурс]: сетевой электронный учебно-методический комплекс по направлению 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) профилю подготовки «Биология и Химия».; Ниж. гос. педаг. ун-т им. К. Минина: офиц. сайт. – Режим доступа: https://edu.mininuniver.ru/course/view.php?id=357 (для доступа к ресурсу необходима авторизация).

ОСОБЕННОСТИ САМООЦЕНКИ В МЛАДШЕМ ПОДРОСТКОВОМ И ВЗРОСЛОМ ВОЗРАСТЕ

Н.А. Зимина

Приволжский институт повышения квалификации
Федеральной налоговой службы России, г. Нижний Новгород, Россия

Представлены результаты изучения самооценки младших подростков и взрослых людей в период молодости. Показано, что самооценка в младшем подростковом и взрослом возрасте различается по большинству параметров (устойчивость, уровень, наличие компенсаций, особенности процесса планирования и незрелость в отношении ценностей). Имеются явные отличия в незрелости в отношении ценностей и парциальном изменении нормальной самооценки. Остальные параметры самооценки выражены одинаково.

Ключевые слова: самооценка, уровень самооценки, признаки компенсации самооценки, младшие подростки, взрослые люди периода «молодость».

FEATURES OF SELF-ASSESSMENT IN YOUNGER ADOLESCENCE AND ADULTHOOD

N. A. Zimina

Volga Region Institute of Advanced Training
Federal Tax Service of Russia, Nizhny Novgorod, Russia

The results of studying the self-esteem of younger adolescents and adults during their youth are presented. It is shown that self-esteem in younger adolescence and adulthood differs in most parameters (stability, level, availability of compensation, features of the planning process and immaturity in relation to values). There are clear differences in immaturity in relation to values and partial changes in normal self-esteem. The other parameters of self-assessment are expressed in the same way.

Keywords: self-esteem, self-esteem level, signs of self-esteem compensation, younger adolescents, adults of the "youth" period.

Актуальность исследования. Управление персоналом является эффективным при условии понимания личностных особенностей людей. Знание возрастной специфики работников, особенностей их ценностных ориентаций, потребностей способно выстроить работу с ними оптимальным образом. Один из сложных и часто не упитывающихся вопросов в управлении персоналом – это оценивание человеком самого себя, которое преломляет все внешние воздействия и наполняет их своим видением.

Самооценка – оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств, достоинств, недостатков, своего места в обществе. Самооценка оказывает существенное влияние на самочувствие человека, его поведение, цели, которые он перед собой ставит. Первоначально факторами, влияющими на формирование самооценки, являются особенности внешней среды и воспитание. По мере взросления, в результате развития самосознания, самооценка начинает меняться и все больше ее состояние начинает зависеть от самой личности, способной при помощи внутренних критериев оценить себя.

Результаты исследования и их обсуждение.

Целью данного исследования стало выявление и сравнение характерных особенностей самооценки на разных возрастных этапах.

В исследовании приняли участие младшие подростки в возрасте 11 лет в количестве 33 человек, из них 18 девочек и 15 мальчиков; а также взрослые люди в возрасте 21-30 лет в количестве 20 человек, из них 1 мужчина и 19 женщин. Все младшие подростки являлись учениками одной школы; взрослые испытуемые работали в одной организации и все были молодыми специалистами, имеющими стаж работы в данном месте не более 2х лет. Данные возрастные категории были выбраны для сравнения исходя из предположения о том, что школьники и молодые специалисты, несмотря на явные различия в развитии самосознания, возможно будут иметь и некоторые общие черты в виду того, что и те и другие находятся в поиске: школьники в понимании себя и своего места среди сверстников, взрослые люди в профессии и в целом своего места в организации, куда пришли работать.

Исследование проводилось по методике Дембо-Рубинштейн в модификации П.В. Яньшина. Методика предназначена для психологической диагностики состояния самооценки по следующим параметрам: высота самооценки; устойчивость самооценки; степень реалистичности и/или адекватности самооценки; степень критичности, требовательности к себе; степень удовлетворенности со-

бой; уровень оптимизма; интегрированность осознанного и неосознаваемого уровней самооценки; противоречивость/непротиворечивость показателей самооценки; зрелость/незрелость отношения к ценностям; наличие и характер компенсаторных механизмов, участвующих в формировании «Я-концепции»; характер и содержание проблем и их компенсаций [1].

Стимульный материал методики представляет собой шесть вертикальных линий, последовательно представленных на горизонтальном листе бумаги и обозначающих собой шесть шкал: здоровье, ум, характер, счастье, удовлетворенность собой и оптимизм. Условно верх шкал представляется как место, где находится самый умный, здоровый и т.п. человек на свете, низ – как место, где располагается самый глупый, больной и т.п. человек на свете, в середине шкалы находятся все остальные. Испытуемым следует поставить «черточку» в том месте шкалы, где они находятся сейчас, «галочку» там, где они могут оказаться, если приложат усилия и «кружочек» в том месте, где бы они в идеале мечтали оказаться.

В результате анализа полученных результатов были выявлены следующие данные.

1. В младшем подростковом возрасте большинство детей имеют нормальную самооценку (42%), далее – заниженную самооценку (33%), 18% завышенную. Из тех, кому свойственная нормальная самооценка лишь 6% опрошенных имеют равномерно нормальную самооценку, остальные имеют завышение или занижение по одной или двум шкалам (12% имеют парциальное занижение, 24% – парциальное завышение).

2. Результаты изучения самооценки у взрослых людей показали, что большинство из них также имеют нормальную самооценку (45%), далее заниженную самооценку (40%) и завышенную (10%). Равномерно нормальную самооценку показывают 10% опрошенных. Парциальное занижение нормальной самооценки свойственно 25% респондентов, – завышение – 10%.

3. Нормальную самооценку имеют 42% младших подростков и 45% взрослых людей. При этом, младшие подростки склонны парциально завышать ее (24%), а взрослые люди – занижать (25%).

4. Равномерная нормальная самооценка без признаков компенсации встречается одинаково редко как в младшем подростковом, так и во взрослом возрасте (6% и 10%).

5. Респондентов, склонных компенсировать недовольство собой одинаково много как в младшем подростковом, так и во взрослом возрасте. При этом младшие подростки чаще бывают честны с собой (24%), чем взрослые (15%).

6. В младшем подростковом и во взрослом возрасте имеется достаточно много респондентов с заниженной самооценкой (33% и 40%), причем взрослых людей с заниженной самооценкой больше.

7. По параметру «Равномерность самооценки» данные распределяются одинаково: большинство испытуемых имеют неравномерную самооценку (73% младших подростков и 75% взрослых) и лишь небольшая часть опрошенных – равномерную (27% и 25%).

8. Одинаковое количество опрошенных в младшем подростковом и во взрослом возрасте имеют искажения процесса планирования или же сознательное избегание построения долгих жизненных целей (21% и 20%).

9. Незрелое отношение к ценностям как один из признаков незрелости личности демонстрируют 42% младших подростков (что соответствует их возрастным особенностям развития) и 20% взрослых людей.

Заключение.

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

Самооценка в младшем подростковом и взрослом (периода молодости) возрасте имеет много общего:

1. Преобладающее число респондентов как в младшем подростковом, так и во взрослом возрасте имеют нормальную самооценку.

2. Распределение опрошенных по параметру «высота самооценки» как в младшем подростковом, так и во взрослом возрасте имеет одинаковую тенденцию: больше всего респондентов имеют нормальную самооценку, далее заниженную и менее всего – завышенную.

3. Имеется одинаково небольшое количество людей, демонстрирующих равномерную нормальную самооценку без признаков компенсации.

4. Искажения процесса планирования свойственно одинаковому количеству респондентов как в младшем подростковом, так и во взрослом возрасте.

Вместе с тем, можно отметить и различия в самооценивании:

1. Имея нормальную самооценку, младшие подростки склонны парциально завышать ее (шкалы – здоровье и счастье), а взрослые люди – занижать (шкалы – характер и удовлетворенность собой).

2. Младшие подростки в 2 раза чаще показывают незрелое отношение к ценностям как один из признаков незрелости личности.

Полученные данные показывают, что самооценка в младшем подростковом и взрослом возрасте различается по большинству параметров (устойчивость, уровень, наличие компенсаций, особенности процесса планирования и незрелость в отношении ценностей). Проведенное исследование показало, что явные

отличия имеются в незрелости в отношении ценностей и парциальном изменении нормальной самооценки. Остальные параметры самооценки выражены одинаково.

Литература

1. Яньшин П. В. Практикум по клинической психологии: Методы исследования личности / П. В. Яньшин. – Питер: Питер-принт, 2004. – 331 с.

КОНТАКТНАЯ МАЛАЯ ГРУППА КАК МИКРОСРЕДА ПО РАЗВИТИЮ ЛИЧНОСТИ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Н.Т. Ибадуллаева

Бакинский государственный университет, г. Баку, Азербайджан

В соответствии с групповыми целями малая группа воздействует на личность, формируя релевантное этим целям ее поведение. Механизм подобного воздействия зависит от сбалансированности мотивационной структуры личности. В противном случае происходит деструкция. Именно поэтому работа в группе в детьми с ограниченными возможностями требует повышения их ранга в групповой структуре, формирования лидерских качеств и в целом уверенности в себе.

Ключевые слова: контактная малая группа, дети с ограниченными возможностями, семья, интернат, педагог, психолог, мотивация.

CONTACT SMALL GROUP AS A MICRO ENVIRONMENT FOR THE PERSONALITY DEVELOPMENT OF CHILDREN WITH DISABILITIES

N.T. Ibadullaeva

Baku State University, Baku, Azerbaijan

In accordance with group goals, a small group influences a person, forming her behavior that is relevant to these goals. The mechanism of this effect depends on the balance of the motivational structure of the individual. Otherwise, destruction occurs. That is why working in a group with children with disabilities requires increasing their rank in the group structure, the formation of leadership qualities and, in general, self-confidence.

Keywords: contact small group, children with disabilities, family, boarding school, teacher, psychologist, motivation.

Актуальность исследования. Для успешного развития личности детей с ограниченными возможностями необходимо учитывать и особенности контактной малой группы. Обычно это ближайшие родственники (семья), соседи и де-

ти, с которыми идет общение (в детском саду, в школе, в специализированном интернате и т.д.). Группой также можно считать совокупность тех лиц, с которыми ребенок контактирует на протяжении длительного времени при лечении в поликлинике, в больнице, в санатории и т.д.

Каковы здесь психологические особенности? Вопросы межличностного психического отражения связанны с социальной перцепцией, формированием представлений и понятий о другом человеке, межличностными отношениями, общением. Все это непосредственно основано на изучении результатов общих и возрастных закономерностей развитие ребёнка. Здесь также необходимо учитывать закономерности формирования личности на основных этапах онтогенеза [1]. В случае детского развития, связанного с ограниченными возможностями, естественно будут наблюдаться отклонение от основных этапов онтогенеза, и это тоже следует учитывать при управлении деятельности контактных групп.

Результаты исследования и их обсуждение. Известно, что «малые группы, в которые оказывается вовлеченным ребенок с ограниченными возможностями, являются не только местом, где удовлетворяются социальные потребности, но и важнейшим фактором и условием формирования его как личности» [2, с.131].

Наиболее часто встречающейся контактной группой у детей с ограниченными возможностями является семья. Структура и состав семьи может быть самым разным. Семья может быть неполной, полной, находиться в городской или сельской местности, иметь разный уровень материальной обеспеченности, может быть многодетной или малодетной, с разным распределением ролей и характером внутрисемейных отношений. Положение ребенка с ограниченными возможностями в семье регулируется государством, на основе законодательных актов, и в данном направлении оказывается необходимая врачебная и социальная помощь.

Анализ показывает, что причин, обусловливающих характер воспитания и обучения детей в семье, много. Прежде всего, финансовое положение семьи, а затем проблемы в системе здравоохранения: отсутствие технического оборудования, непрофессиональный медицинский персонал, отсутствие профилактических мер по репродуктивному здоровью женщин, в целом отсутствие санитарного просвещения, что приводит к рождению детей с ограниченными возможностями.

Из-за неправильного лечения и врачебных ошибок люди вынуждены жить всю жизнь с эписиндромом, физической и умственной ограниченными возможностями. Самое главное, что таких случаев не могло быть. Родители заботятся и любят своих детей. Однако таким детям иногда приходится проводить дни в

школах-интернатах и под защитой государства. Здесь есть и другие факторы социальной среды, которые можно рассматривать как препятствие для нормального роста и развития ребенка, равнодушие взрослых, некачественный уход и так далее.

Исследование показало, что такие качества, как общение, забота, человечность, доброта зависят от воспитания, правильного формирования социальной среды, отношений, установленных на уровне сообщества. Несомненно, имеет значение возраст супругов, и их добрачное поведение. В целом формирование здорового ребенка в нездоровой среде возможен с помощью и поддержкой матери и ее близких. При этом морально-психологическое состояние ребенка, характер его будущих взаимоотношений с отцом не окажут столь положительного влияния на его формирование, как личности.

Психологические особенности внутригруппового развития. Известно, что основным фактором, объединяющим социальную группу, является совместная деятельность. Это касается деятельности любой контактной группы, будь то семья, учебная группа, или группа в детском саду. Как известно, функция интеграции группы связана с общением, в том числе с такой его стороной, как познание людьми друг друга. Одним из механизмов такого познания является рефлексия, то есть отражение в сознании каждого человека внутреннего мира других людей и предпочтений, ценностей, установок и так далее. Потому сплоченность коллектива группы характеризуется не только высоким уровнем взаимной привязанности его членов, согласием в оценках целей и задач совместной деятельности, но и высоким уровнем взаимопонимания друг друга. В случае наличия в группе детей с ограниченными возможностями, к примеру, слабослышащих или слабовидящих, добиться такого взаимопонимания можно, применяя еще и дополнительные методы и приемы особого характера.

Важным направлением исследования внутригрупповых отношений, в которых участвуют и дети с ограниченными возможностями, является анализ формирования у них друг к другу симпатии и антипатии. Это оценивается как эмоциональное проявление одного человека по отношению к другому, как сумма разнонаправленных реакций приближения и удаления, возникающих в ответ на определенные раздражители. Таковыми могут быть характер и интонация речи, её смысл, поза, жесты, морфологические особенности. Чем больше отдельных раздражителей и чем теснее соприкосновение с ними, тем больше сила сознательного или бессознательного проявления симпатий и антипатий.

Особенности проявления симпатии и антипатии следует учитывать при проведении групповой психотерапии с участием детей с ограниченными воз-

можностями [2]. В рамках групповой психотерапии психолог участвует в отборе детей, определяет их психологическую совместимость. Изучая динамику группового процесса, тем самым добивается определенной эффективности лечения. При наличии детей с ограниченными возможностями становится ясным, что содержательная сторона психотерапии должна строиться исходя не только из позиции врача, но и больного, и учитывать представление больных о своём состоянии, его причинах перспективах лечения.

Следует постепенно, путем дискуссии в группе подводить детей с ограниченными возможностями к правильному пониманию своего состояния, изучать возможности каждого ребёнка в восприятии, усвоении и переработке психотерапевтической информации, на уровне осознаваемой и неосознаваемой психической деятельности. Помимо этого, большую практическую и теоретическую значимость играет вопрос исследования низкого статуса таких детей в группе, «оттесненности» в малых группах. Отсюда необходимость усиленного внимания к формированию положительного нравственно-психологического климата в коллективе, разработка критериев его формирования в зависимости от поставленных задач [3]. Необходимо максимально уменьшить депривацию, которой подвергаются дети в контактных малых группах, что связано с их низким социальным статусом.

Есть групповые цели, и есть направленность личности на исполнение этих целей, что обусловливает мотивацию. Вместе с тем направленность на себя отрицательно коррелирует с целями коллектива, с идеей коллективизма. Направленность на коллективные цели стимулирует творчество, общую мотивацию. В целом цель формирования личности ребенка в малых группах – это становление активно-конструктивной личности, что затрудняется возможностями его физического и психического развития [4]. Есть разные возможности социализации детей в этом направлении [5].

Заключение. Есть ряд вопросов, которые еще предстоит решить в отношении детей с ограниченными возможностями, которые общаются в малых группах. Это, прежде всего, комплексный характер мер, принимаемых государством. Скоординированная работа соответствующих ведомств и организаций, необходимая общественная поддержка, финансовая помощь семьям с такими проблемами, формирование ряда важных психологических качеств в сознании и воле детей и подростков с проблемами здоровья, в том числе уверенность в себе, сильная мотивация, оптимизм. Особое внимание должно уделяться положению детей, находящихся в интернатах, поскольку их социально-психоло-

гическое состояние связано с условиями их пребывания, отсюда – низкая самооценка, проблемы с нравственным и психологическим здоровьем.

Литература

1. Развитие личности в онтогенезе [Текст]: коллективная монография В.А. Кручинин, А.А. Лапшин, В.Н. Бобылев [и др.]; под общей ред. В.А. Кручинина; Нижегор. гос. архитектур.-строит. ун-т. – Н. Новгород: ННГАСУ, 2015. – 283 с.

2. Акатов Л.И. Социальная реабилитация детей с ограниченными возможностями здоровья. Психологические основы: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. 368 с.

3. Проблемы детей с низким социальным статусом // http://www.microanswers.ru/article

4. Малейко Д.У. Особенности социального статуса детей-сирот в учебных группах // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии, 2011, № 1, с. 50-57

5. Роль спорта в социализации детей с ограниченными возможностями // https://xususipsixologiyam.wordpress.com/

ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ОТНОШЕНИЯ ЛИЧНОСТИ К ЗДОРОВЬЮ С ИНДИВИДУАЛЬНО-ДИНАМИЧЕСКИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ

М.Т. Исакова

Ферганский государственный университет,
г. Фергана, Узбекистан

Статья посвящена раскрытию взаимосвязи отношения личности к здоровью с её индивидуально-динамическими характеристиками. Выявлено, что для сохранения своего здоровья мужчинам необходимо, повысить качество отношения к своему здоровью, уделять внимание своему здоровью, обладать эмоциональной стабильностью, быть физически активными, принимать правильные и обоснованные решения, поддерживать постоянные социальные контакты; женщинам необходимо следить за новыми социальными отношениями, быть информированными о своем здоровье, переживать и заботиться о собственном здоровье.

Ключевые слова: индивидуально-динамические особенности личности, отношение к здоровью, гендерные различия, коммуникативная сфера, эмоциональная сфера, интеллектуальная сфера, психомоторная сфера.

AN EMPIRICAL STUDY OF THE OF RELATIONSHIP BETWEEN THE INDIVIDUAL'S ATTITUDE TO HELTH AND INDIVIDUAL DINAMIC CHARACTERISTICS

M.T. Isakova
Fergana State University,
Fergana, Uzbekistan

The article is devoted to the disclosure of the characteristics of a individual's attitude to health. It was revealed that in order to preserve their health, men need to improve the quality of their attitude to their health, pay attention to their health, have emotional stability, be physically active, make correct and informed decisions, maintain constant social contacts; women need to monitor new social relationships, be informed about their health, worry and take care of their own health.

Keywords: individual-dynamic personality traits, attitude to health, gender differences, communicative sphere, emotional sphere, intellectual sphere, psychomotor sphere.

Актуальность исследования. Одним из важных показателей зрелости личности является высокий уровень развития культуры отношения к своему здоровью, восприятия здорового образа жизни; психическая устойчивость личности; способность личности к сотрудничеству в социуме. Актуальность этих качеств возрастает в условиях принятия карантинных мер в связи с распространением коронавирусной инфекции, В настоящее время во всём мире проблема пандемии (COVID-19), которая показала негативное влияние на здоровье людей перед В психологической наукой поставила новые задачи особое внимание уделяется научным исследованиям по проблеме психического здоровья, проводится глубокий анализ и систематизация методов исследования психического здоровья, изучаются его источники, критерии оценки его уровня и факторов, влияющих на состояние здоровья.

Психическое здоровье человека зависит от многих факторов, среди которых психические состояния играют особую роль. Человеческая психика связана не только с физиологией человека, но и с внешним миром. Мы попытались доказать, что психическое влияние многие факторы, в данной статье, мы представили анализ ведущих психологических факторов, отражающих отношение здоровье человека зависит не только от внешних факторов, но и от его отношения к собственному здоровью. Учитывая, что на психическое здоровье человека оказывают личности к здоровью в зависимости от её индивидуально-динамических характеристик.

Результаты исследования и их обсуждение. В исследовании были использованы следующие методики:

1) опросник Р.А. Березовской «Отношение к здоровью», согласно которому отношение к здоровью оценивается через четыре психологических компонента: когнитивный, эмоциональный, поведенческий и мотивационно-ценностный;

2) методика В.М.Русалова «Определение типов темперамента». Согласно данной методике, факторный анализ индивидуально-динамических характеристик личности осуществлён в психомоторной, коммуникативной, интеллектуальной сферах. Результаты, полученные по оценочным шкалам методик, дали возможность оценить их по нескольким направлениям. Исследование проводилось в различных регионах Ферганской области (Узбекистан).

При изучении взаимосвязи между отношением личности к здоровью и её индивидуально-динамическими характеристиками был применён метод факторного анализа, на основе которого были получены значимые эмпирические показатели.

Первое направление факторного анализа было осуществлено на основе результатов всех респондентов, принимавших участие в исследовании. На основе факторного анализа определены четыре общих фактора, которые нашли отражение в таблице 1.

Таблица 1

Ведущие факторы, отражающие отношение к здоровью и индивидуально-динамические характеристики личности

Сферы	Шкалы	Факторы			
		1	2	3	4
Отношение к здоровью	Когнитивная	0,005	0,131	0,598	0,492
	Эмоциональная	-0,004	-0,086	0,801	-0,009
	Поведенческая	-0,130	0,124	0,332	0,733
	Мотивационно-ценностная	0,000	0,033	0,839	0,083
Психомоторная сфера	Эргичность (МЭР)	0,603	-0,183	0,025	-0,107
	Пластичность (МП)	0,438	-0,075	-0,075	0,592
	Скорость (МТ)	0,713	0,024	-0,022	0,093
	Эмоциональность (МЕ)	0,489	0,292	-0,087	0,280
Интеллектуальная сфера	Эргичность (MER)	0,601	0,266	-0,090	0,111
	Пластичность (МП)	0,581	0,386	0,037	-0,143
	Скорость (МТ)	0,674	0,138	0,201	-0,236
	Эмоциональность (МЕ)	0,646	-0,019	-0,050	0,296
Коммуникативная сфера	Эргичность (MER)	0,667	-0,033	-0,020	0,050
	Пластичность (МП)	-0,023	0,876	-0,020	0,077
	Скорость (МТ)	0,116	0,885	0,042	0,054
	Эмоциональность (МЕ)	0,057	0,854	0,010	-0,006

По каждому фактору произведён учёт доли коэффициентов с высокой нагрузкой. Первый фактор обнаружен в психомоторной сфере по следующим шкалам: эргичности (0,603), скорости (0,713); интеллектуальной сфере по шкалам эргичности (0,601), пластичности (0,581), скорости (0,674) и эмоциональности (0,674); коммуникативной сфере по шкале эргичности (0,677). Коэффициенты с высокой нагрузкой в этом факторе отражают индивидуально-динамически-динамические характеристики личности человека. Выделенный фактор даёт основание сделать вывод о том, что при формировании отношения к здоровью необходимо включать естественную, природную активность человека в его стремлении поддерживать здоровье и заботиться о нём. Также необходимо формирование искреннего отношения к этому процессу, что имеет тесную взаимосвязь с естественными потребностями человека. В связи с этим этот фактор мы назвали «Природные возможности».

Во втором факторе приняты во внимание коэффициенты с высокой нагрузкой в коммуникативной сфере по следующим шкалам: пластичности (0,876), скорости (0,885) и эмоциональности (0,854). Результаты свидетельствуют о том, что для обеспечения здоровья людей необходимо иметь возможность вступать в социальные отношения, обладать навыками в постороении коммуникаций и по обмену необходимой информацией. В Ссоответствии с этим, этот фактор получил название «Коммуникативность».

В третьем факторе коэффициенты с высокой нагрузкой выявлены по когнитивной шкале (0,598), шкале эмоциональности (0,801) и мотивационно-ценностной шкале (0,839) в сфере «Отношение к здоровью», поэтому этот фактор получил одноимённое название «Отношение к здоровью». Полученные данные свидетельствуют о том, что обеспечение здоровья невозможно без формирования к нему отношения, включающего когнитивный, эмоциональный, мотивационно-ценностный компоненты.

Четвёртый фактор характеризуется выделением двух коэффициентов с высокой нагрузкой. В него вошли поведенческая шкала сферы «Отношение к здоровьюю» (0,733), шкала пластичности в рамках психомоторной сферы (0,592). Принимая эти данные во внимание, четвёртую шкалу именовали «Пластичность поведения». Согласно полученным данным, для достижения здоровья в поведенческой сфере человек должен быть к этому готов и уметь адаптироваться к обстоятельствам. То есть, чтобы быть здоровыми, важное значение имеет искреннее отношение к своему здоровью, способность и возможность быстро и легко устанавливать социальные отношения; необходимо понимание того, что здоровье является ведущей ценностью, доминирующей

над остальными, и что необходимо изменение отношения к своему здоровью при возникновении соответствующих обстоятельств, а также важное значение имеет формирование поведения и навыков для адаптации в целях сохранения своего здоровья.

Факторный анализ также проводился на основе показателей гендерных особенностей респондентов. Результаты респондентов-мужчин отражены в таблице 2.

Таблица 2

Ведущие факторы, отражающие взаимосвязь отношения к здоровью и индивидуально-динамические характеристики личности (мужчины)

Сферы	Шкалы	Факторы				
		1	2	3	4	5
Отношение к здоровью	Когнитивная	-0,001	0,822	0,042	-0,139	0,113
	Эмоциональная	-0,067	0,690	-0,072	0,275	-0,202
	Поведенческая	-0,024	0,619	0,228	0,038	0,123
	Мотивационно-ценностная	-0,114	0,808	-0,125	-0,040	-0,015
Психомоторная сфера	Эргичность (МЭР)	-0,317	0,192	0,211	-0,011	0,736
	Пластичность (МП)	-0,133	0,123	0,748	-0,161	-0,020
	Скорость (МТ)	-0,172	-0,010	0,001	0,651	0,388
	Эмоциональность (МЕ)	0,259	0,088	0,423	0,214	0,422
Интеллектуальная сфера	Эргичность (MER)	0,175	-0,135	0,469	0,421	0,038
	Пластичность (МП)	0,300	0,155	-0,011	0,741	0,144
	Скорость (МТ)	0,097	-0,099	0,024	0,229	0,718
	Эмоциональность (МЕ)	-0,036	-0,013	0,641	0,107	0,278
Коммуникативная сфера	Эргичность (MER)	-0,347	-0,067	0,466	0,507	-0,113
	Пластичность (МП)	0,839	-0,046	-0,089	0,038	-0,083
	Скорость (МТ)	0,901	-0,006	0,018	-0,005	0,048
	Эмоциональность (МЕ)	0,764	-0,141	-0,009	0,051	-0,039

Согласно факторному анализу, у респондентов-мужчин было выделено пять факторов в соответствии. Для мужчин первый фактор проявился в коммуникативной сфере по шкале «скорость» (0,901), «эмоциональность» (0,764). Поэтому данный фактор получил название «Скорость и эмоциональность». Данный фактор свидетельствует о том, что для мужчин отношение к здоровью связано со скоростью вступления в коммуникации и эмоциональной вовлечённостью.

Второй фактор включает в себя когнитивную (0,822), эмоциональную (0,690), поведенческую (0,619), мотивационно-ценностную (0,808) шкалы, которые входят в сферу «Отношение к здоровью». Данный фактор получил

название «Отношение» и свидетельствует о том, что для обеспечения здоровья мужчин важное значение имеет формирование отношения к здоровью на когнитивном, эмоциональном, поведенческом, мотивационно-ценностном уровнях психики.

По третьему фактору, получившему название «Пластичность и эмоциональность», коэффициенты с высокой нагрузкой выявлены по шкале «эмоциональность» (0,641) в интеллектуальной сфере и по шкале «пластичность» (0,748) в психомоторной сфере. Данные показатели означают, что для мужчин фактор «Пластичности и эмоциональности» необходим для психической деятельности в достижении здоровья. Это подчеркивает важное значение активности и эмоциональной стабильности в вопросах здоровья.

В четвертом факторе коэффициенты с высокой нагрузкой определены по шкале «скорость» (0,651) психомоторной сферы, по шкале «пластичность» (0,741) интеллектуальной сферы, шкале «смелость» коммуникативной сферы (0,507). Полученный фактор получил название «Активность, мышление и общение» и означает, что для здоровья от личности требуются постоянная физическая активность, при необходимости принятие правильных решений и постоянное социальное взаимодействие.

В пятом факторе значимые коэффициенты выявлены в психомоторной сфере по шкале «эргичность» (0,736), а также в интеллектуальной сфере по шкале «скорость» (0,718). В связи с этим мы посчитали целесообразным назвать этот фактор «Психомоторная активность и сообразительность». Данный фактор отражает смысл такой поговорки, как «В здоровом теле – здоровый дух».

Факторный анализ результатов исследования респондентов-женщин представлен в таблице 3. Анализ выявил четыре фактора с точки зрения отношения женщин к своему здоровью и их индивидуально-динамическими характеристиками.

Таблица 3

Ведущие факторы, отражающие взаимосвязь отношения к здоровью и индивидуально-динамические характеристики личности (женщины)

Сферы	Шкалы	Факторы			
		1	2	3	4
Отношение к здоровью	Когнитивная	-0,010	0,095	0,817	0,161
	Эмоциональная	-0,026	0,075	0,100	0,828
	Поведенческая	0,083	0,083	0,841	0,143
	Мотивационно-ценностная	0,049	-0,127	0,192	0,867
Психомоторная сфера	Эргичность (МЭР)	0,509	0,133	-0,087	0,163

	Пластичность (МП)	0,587	0,265	-0,342	0,126
	Скорость (МТ)	0,810	0,039	0,036	-0,114
	Эмоциональность (МЕ)	0,477	0,322	0,186	-0,135
Интеллектуальная сфера	Эргичность (MER)	0,665	0,273	0,259	-0,059
	Пластичность (МП)	0,696	0,221	0,054	0,102
	Скорость (МТ)	0,716	0,131	-0,064	0,009
	Эмоциональность (МЕ)	0,774	0,059	-0,018	-0,065
Коммуникативная сфера	Эргичность (MER)	0,779	-0,009	0,116	0,015
	Пластичность (МП)	0,094	0,899	0,085	-0,037
	Скорость (МТ)	0,260	0,852	0,034	0,040
	Эмоциональность (МЕ)	0,187	0,860	0,054	-0,015

Согласно факторному анализу, у респондентов-женщин было выделено четыре фактора. Первый фактор проявился в психомоторной сфере по шкалам «эргичность» (0,509), «пластичность» (0,587), «скорость» (0,810). Вместе с этим высокие нагрузки выявлены по шаклам «эргичность» (,665), «пластичность» (0,696), «скорость» (0,716), «эмоциональность» (0,774) по интеллектуальной сфере, а также по шкале «эргичность» (0,779) в коммуникативной сфере. Данный фактор получил название «Гармония индивидуально-динамических особенностей». Полученные результаты свидетельствует о том, что у женщин наблюдается своеобразная гармония в отношении к здоровью, постольку поскольку и в психомоторной, и в коммуникативной, и в интеллектуальной сферах есть показатели с высокими значениями.

Второй фактор ярко выявился в коммуникатиной сфере по таким шкалам, как «пластичность» (0,899), «скорость» (0,852), «эмоциональность» (0,860). По этой причине этому фактору дали название «Коммуникативная сфера». Полученные результаты свидетельствуют о том, что женщины ценят новые социальные связи, быструю передачу данных и постоянную осведомленность о здоровье.

По третьему фактору для женщин-респондентов коэффициенты с высокой нагрузкой выявлены по когнитивной (0,817) и «поведенческой» (0,841) шкалам в такой сфере, как «отношение к здоровью». Поэтому данный фактор получил название «Осознавание и применение» и показывает осознанное отношение женщины к своему здоровью и их стремление применять полученные знания.

В четвертом факторе значимые коэффициенты получены в сфере «отношение к здоровью» по эмоциональной (0,828) и «мотивационно-ценностной» (0,867) шкалам. Это послужило основанием для названия фактора «Здоровье как ценность». Согласно высоким коэффициентам, для женщин забота о своем

здоровье носит эмоциональный характер, также для них характерно ценностное отношение к своему здоровью.

Заключение. Физическое здоровье человека обеспечивает его психическую устойчивость; полноценный отдых, предотвращение накопления негативных эмоций, забота о себе, взаимовыгодные отношения и т.д. являются основой сохранения здоровья. Психическое здоровье несомненно обеспечивается совокупностью качеств, качественных и функциональных способностей, состояния физического, духовного и социального благополучия, которые дают возможность адаптироваться к окружающей среде.

Общий факторный анализ, отражающий взаимосвязь между отношение к здоровью и индивидуально-динамическими характеристиками личности, выявил такие факторы, как «Природные возможности», «Коммуникативность», «Отношение к здоровью», «Пластичность поведения».

Также были выявлены гендерные различия. Такие факторы, как «Скорость и эмоциональность», «Отношение», «Пластичность и эмоциональность», «Активность, мышление и общение» были выделены для мужчин, участвовавших в исследовании. Это означает, что для того, чтобы быть здоровыми, мужчинам необходимо, повысить качество отношения к своему здоровью, уделять внимание своему здоровью, обладать эмоциональной стабильностью, быть физически активными, принимать правильные и обоснованные решения, поддерживать постоянные социальные контакты.

Факторный анализ результатов исследования, полученных от респондентов-женщин, позволил выделить такие факторы, как «Гармония индивидуально-динамических особенностей», «Коммуникативная сфера», «Осознавание и применение», «Здоровье как ценность». Выделенные факторы позволяют сделать вывод о том, что физическое здоровье, высокий уровень умственного развития и вступление в активные социальные взаимоотношения являются основой здоровья женщины и фактором, обеспечивающим ее всестороннюю защиту. Это означает, что женщинам необходимо следить за новыми социальными отношениями, быть информированными о своем здоровье, переживать и заботиться о собственном здоровье.

Результаты факторного анализа показателей отношения к здоровью и индивидуально-динамических характеристик личности позволили выявить перечисленные выше факторы. Для факторов, выделенных среди мужчин и женщин, участвовавших в эксперименте, характерны гендерные различия, другими словами, взаимосвязь между отношением личности к своему здоровью и его индивидуально-динамическими характеристиками носит гендерный характер.

Литература

1. Ратанова Т.А., Шляхта Н.Ф. Психодиагностические методы изучения личности. Учебное пособие. М., 2003.
2. Решетников М.М. Психическое здоровье населения – современные тенденции и старые проблемы. // Национальный психологический журнал. 2015. № 1(17). С. 9-15.
3. M.Isaqova., Socio-Psychological Factors Are The Effect Of person's Mental Health. European Journal of Molecular & Clinical Medicine, 2020, Volume 7, Issue 3, Pages 4699-4718.
4. Исакова М.Т. Инсон руҳий саломатлигининг ижтимоий – психологик омиллари. Монография. Фарғона. 2021. 193 бет.
5. Abdukadirova L.Yu. Basic scientific and theoretical approaches on learning coping behavior of students who are in difficult life situations. European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences. 2019. Vol. 7 No. 12. ISSN 2056-5852

РАЗВИТИЕ АДАПТИВНОГО ЧУВСТВА ЮМОРА ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ У СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Н.А. Кожевникова, Т.Л. Шабанова

Нижегородский государственный педагогический университет им. Козьмы Минина, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И.Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

В статье приведены результаты исследования стилей юмора у сотрудников организации во взаимосвязи с психологическим благополучием. Полученные данные свидетельствуют, что у сотрудников наиболее часто встречается самоподдерживающий и аффилиативный стили юмора. При этом аффилиативный стиль юмора наиболее предпочтителен женщинами. Агрессивный и самоуничижительный стили юмора мужчины-сотрудники используют чаще, чем женщины. У большинства сотрудников выявлены средние показатели психологического благополучия. На основе полученных данных была разработана психологическая программа развития адаптивных стилей юмора и обучение сотрудников способам оптимального их использования в общении и решении жизненных и профессиональных задач.

Ключевые слова: юмор, стили юмора, направленность юмора, психологическое благополучие, эмоциональная саморегуляция.

DEVELOPING AN ADAPTIVE SENSE OF HUMOR TO INCREASE THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF THE ORGANIZATION'S EMPLOYEES

N.A. Kozhevnikova, T.L. Shabanova,
Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after Kozma Minin,
National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod,
Nizhny Novgorod, Russia

The article presents the results of a study of the styles of humor among employees of the organization in relation to psychological well-being. The findings suggest that self-sustaining and affiliate humor styles are most common among employees. At the same time, the affiliation style of humor is most preferred by women. Aggressive and self-deprecating humor styles are used by male employees more often than female employees. The majority of employees showed average indicators of psychological well-being. Based on the data obtained, a psychological program was developed for the development of adaptive styles of humor and training of employees in how to optimally use them in communication and solving life and professional problems.

Keywords: humor, styles of humor, direction of humor, psychological well-being, coping mechanism.

Актуальность исследования.

В последние десятилетия интерес к изучению чувства юмора существенно возрос. Его стали рассматривать не только как социально желательную черту личности, но и как важный компонент психического здоровья и благополучия. Юмор исследуется как ценный механизм совладания со стрессовыми жизненными событиями и важный социальный навык в межличностной коммуникации. Множество исследований в психологии юмора, проведенных в прошлые три десятилетия, были сфокусированы на связи между юмором и различными аспектами психического здоровья: удовлетворенностью жизнью, эмоциональной устойчивостью, оптимизмом, позитивным самовосприятием, уверенностью в себе и т.п. Однако опубликованные данные часто неоднозначны и противоречат друг другу. В связи с этим в психологии возникло представление о юморе как о потенциально вредном или полезном для психического здоровья [1]. Эта проблема еще недостаточно изучена и нуждается в разработке и уточнении. Это особенно важно для разработки эффективных программ психопрофилактики профессионального стресса и выгорания у профессионалов через конструктивное преобразование эмоций, в частности юмора [2]. В связи с этим тема нашего исследования является актуальной.

Юмор изучается психологами и философами уже на протяжении многих столетий. В 70-х – 80-х годах XX в. психологи Фут и Чапмен, а также Гольдштейн и Мак-Ги сформировали психологическое направление исследования юмора. Сегодня это активно разрабатываемая предметная область. Юмор анализируется исследователями в разных аспектах: и как форма коммуникации, и

как способ психологического воздействия, и как специфическая способность или черта личности, и как способ эмоционального реагирования [3; 4]. Высок интерес исследователей к проблеме изучения юмора как предиктора психологического благополучия личности [5]. Юмор как механизм совладания начал изучаться ведущими представителями крупнейших научных школ психоанализа, гуманистической, когнитивной психологии, экзистенциальной психотерапии (З.Фрейд, Г.Олпорт, Р.Мэй, В.Франкл, У. О'Коннелл, Н.Диксон, Р.Мартин и др.). В российской психологии также проводились исследования различных аспектов юмора и остроумия (Лук А.Н., Иванова Т.В., Биллевич В.В. и мн. др.) с опорой на феноменологию высших психических функций и положения социогенеза Л.С. Выготского, М.М. Бахтина, Д.С. Лихачева. Однако необходимо констатировать, что несмотря на имеющиеся на сегодняшний день данные до сих пор нет ясности в понимании его природы, отсутствует однозначное определение этого феномена, мало исследованы индивидуальные характеристики юмора как механизма совладания и психологического благополучия личности.

Результаты исследования и их обсуждение. Целью нашего исследования являлось выявление взаимосвязи стилей юмора и психологического благополучия у сотрудников организации и описание разработанной на основе полученных данных программы психологической работы.

Исследование осуществлялось на базе Акционерного общества «Нижегородская областная коммунальная компания». В исследовании приняли участие сотрудники в возрасте от 25 до 50 лет, из которых 32 мужчин и 32 женщины. Общая численность выборки испытуемых – 64 человека.

Были использованы следующие методики: «Опросник стилей юмора» (Р. Мартин); методика «Шкала психологического благополучия» (К. Рифф), в адаптации Т.Д. Шевеленковой и Т.П. Фесенко. Для выявления статистической значимости межу показателями стиля используемого юмора и психологического благополучия – коэффициент корреляции Пирсона. Математическая обработка данных проводилась на основе пакета статистических программ «SPSS-17».

Результаты показали, что наиболее часто используемым стилем юмора респондентов является самоподдерживающий стиль, который используют 53% испытуемых. Он проявляется в тенденции сохранять юмористический взгляд на жизнь, снисходительно относиться к ее несовершенству, сохранять чувство юмора даже в стрессовых и критических ситуациях как способ самообладания. На втором месте по частоте встречаемости – аффилиативный стиль юмора. Он распространен среди 31% респондентов. Проявляется в склонности рассказы-

вать забавные истории, анекдоты, шутить, чтобы развлечь других, установить благоприятные отношения и ослабить напряжение в общении. Суть этого стиля – невраждебное, терпимое использование юмора, которое помогает утвердиться себе и другим и повышает межличностную сплоченность. Таким образом, у испытуемых чаще проявляются адаптивные стили юмора (84 %) , но в большей степени они направлены на поддержку себя. Что касается дезадаптивных форм юмора, используемых респондентами, то у 11% проявляется агрессивный юмор. Это склонность использовать юмор для критики других или манипулирования ими, как это бывает при сарказме, насмешках, высмеивании, унижении. Агрессивный юмор также включает навязчивые шутки, даже когда это неуместно. Этот стиль юмора рассматривается как способ возвышения себя, пренебрегая взаимоотношениями с другими. И, наконец, 5% испытуемых используют самоуничижительный юмор. Он предполагает использование унижающего себя юмора. Проявляется в попытках развлечь других, делая или говоря что-то в ущерб своей репутации, о своих слабостях, ошибках или промахах. Или в совместном с другими смехе при насмешках и унижениях в свой адрес с их стороны. Этот стиль юмора используется для заискивания перед другими, направлен на привлечение к себе внимания и получение одобрения других за счет собственной репутации. Он также включает использование юмора как формы защитного отрицания, позволяющего скрывать отрицательные чувства или избегать конструктивного решения проблем. Таким образом, в сумме – 16 % испытуемых сотрудников компании сознательно или неосознанно используют дезадаптивные, нездоровые стили юмора, которые чаще направлены не на себя, а на других. Сравнительный анализ предпочитаемых стилей юмора у мужчин и женщин показал следующее. Аффилиативный стиль юмора наиболее предпочтителен женщинами, нежели мужчинами. К данному стилю прибегают 38 % женщин и только 25 % мужчин. Агрессивный юмор мужчины используют чаще, чем женщины. Частота распространения этого стиля у мужчин составила 16 %, а у женщин только 6 %. Такая же тенденция наблюдается и при использовании самоуничижительного стиля юмора. Мужчины используют его чаще (6%), чем женщины (3 %).

Далее нами изучались общий уровень психологического благополучия и его составляющие у сотрудников. Было выявлено, что позитивные отношения с окружающими, автономия, личностный рост, управление окружающей средой, жизненные цели и самопринятие у сотрудников организации находятся в диапазоне средних значений. При этом у мужчин все показатели за исключением личностного роста незначительно выше, чем у женщин.

Результаты корреляционного анализа между стилями юмора и показателями психологического благополучия следующие. Была выявлена значимая положительная корреляционная связь между самоподдерживающим типом юмора и общим индексом показателя психологического благополучия ($r=0,384$, $p\leq0,01$) и такими показателем психологического благополучия как управление средой ($r=0,312$, $p\leq0,05$), личностный рост ($r=0,345$, $p\leq0,01$) и самопринятие ($r=0,329$, $p\leq0,01$). Аффилиативный стиль юмора также положительно коррелирует с общим индексом психологического благополучия ($r=0,304$, $p\leq0,05$), включающем значимую положительную связь со шкалой «личностный рост» ($r=0,274$, $p\leq0,05$). Также необходимо отметить, то выявлена значимая отрицательная связь между агрессивным стилем юмора и индексом психологического благополучия ($r=-0,368$, $p\leq0,01$). Данный стиль юмора отрицательно коррелирует с автономией. ($r=0,426$, $p\leq0,01$) и показателем личностного роста ($r=0,435$, $p\leq0,01$).

Т.о. у сотрудников, использующих конструктивные (адаптивные) стили юмора, наблюдаются более высокие показатели психологического благополучия.

Нами была разработана специальная психологическая программа развития адаптивного чувства юмора как показателя психологического благополучия у сотрудников организации. Она направлена на обучение сотрудников способам оптимального использования юмора в общении для снижения уровня стресса и тревожности, конструктивного решения жизненных и профессиональных задач, профилактику внутригрупповых конфликтов.

Программа состояла из восьми лекционных и тренинговых занятий и включала в себя несколько направлений психологической работы:

1. Ознакомление с исследованиями феномена чувства юмора в психологической науке для формирования у сотрудников мотивации к распознаванию стилей юмора, развитию полезного чувства юмора для успешной эмоциональной саморегуляции и эффективного общения.

2. Формирование адекватной самооценки как предиктора адаптивной формы юмора. Были предложены приемы и упражнения для развития следующих качеств: позитивного самоотношения, самоэффективности, креативности и критического мышления.

3. Ознакомление с основами построения шуток, упражнениями для эффективного развития чувства юмора и остроумия с целью совершенствования навыков мыслительной деятельности: скорости создания неожиданных ассоциативных цепочек, детализации проблемы, генерации идей

4. Развитие способностей эмоционального интеллекта в межличностном общении, умению поддерживать оптимальное юмористическое настроение в диалоге, беседе, дискуссии. Предлагались практики развития коммуникативных навыков, эмоционального влияния на других людей с помощью юмора, регулирования эмоций в ситуации напряженного общения, налаживания межличностных отношений и укрепление сплоченности группы.

5. Развитие чувства юмора как стратегии совладания со стрессом. Проводилась психологическая работа, направленная на освобождение от излишних страхов, внутренних барьеров и внешних запретов, развитие позитивного мышления, способности видеть в любой критической ситуации комическое, умения проектирования позитивных вариантов развития событий.

6. Ознакомление с понятием психологического благополучия и рекомендациями по развитию чувства юмора. Происходило закрепление мотивации к проявлению чувства юмора для роста психологического благополучия.

Для работы в каждом из направлений предложенной нами психологической программы планируется использовать лекционные материалы, применить дискуссионные, рефлексивные, арт-терапевтические методы, демонстрацию видеороликов юмористического содержания и упражнения.

Заключение. Таким образом, результаты исследования свидетельствуют, что у сотрудников наиболее часто встречается самоподдерживающий и аффилиативный стили юмора. Сравнительный анализ предпочитаемых стилей юмора у мужчин и женщин показал, что аффилиативный стиль юмора наиболее предпочтителен женщинами, нежели мужчинами. Агрессивный и самоуничижительный стили юмора мужчины-сотрудники используют чаще, чем женщины. Было выявлено, что позитивные отношения с окружающими, автономия, личностный рост, управление окружающей средой, жизненные цели и самопринятие у сотрудников организации находятся в диапазоне средних значений. При этом у сотрудников, использующих конструктивные (адаптивные) стили юмора, выявлены более высокие показатели психологического благополучия. Продолжением программы нашего исследования является дальнейшее более детальное эмпирическое изучение этих связей и практическая реализация на основе полученных данных разработанной психологической программы развития адаптивных стилей юмора и обучения сотрудников организации способам оптимального его использования в общении и решении жизненных и профессиональных задач.

Литература

1. Мартин Р. Психология юмора / Пер. с англ. под ред. Л.В. Куликова. – СПб.: Питер, 2009. – 480 с.

2. Тарабакина Л.В., Шабанова Т.Л. Изучение эмоциональной зрелости у преподавателей вузов с позиции системного подхода // Вестник Мининского университета. 2016. №2 (15). С.34

3. Иванова Е.М., Митина О.В., Стефаненко Е.А., Ениколопов С.Н., Бабина Ю.Н., Зизганова Г.А., Низовских Н.А Самоуничижительный юмор в России и особенности стилей юмора москвичей // Сибирский психологический журнал 2014. № 51. С. 164-165

4. Мусийчук М.В. Юмор в психотерапии и консультировании: проблемы и решения в современных парадигмах // Медицинская психология в России: электронный научный журнал. 2017. Т. 9. № 3(44). С.1-9

5. Лебедева О.В., Повшедная Ф.В. Электронная информационная образовательная среда и современный студент // Вестник Мининского университета. – 2021. Т.9, №4 https://doi.org/10.26795/2307-1281-2021-9-4-11

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ К КОРПОРАТИВНОМУ ОБУЧЕНИЮ

С.Е. Кушакова, Т.К. Беляева, А.Ю. Перова

Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина, г. Нижний Новгород, Россия

В статье рассмотрены проблемы формирования мотивации сотрудников к корпоративному обучению. Выявлено, что мотивация является ключевым фактором результативности работы сотрудника и напрямую влияет на результаты деятельности организации, вопросам эффективной мотивации уделяется значительное внимание. Авторами определено, что система мотивации к корпоративному обучению должна охватывать большое число различных аспектов, включающих помимо достаточных условий для эффективной трудовой деятельности, развитие у сотрудников определенных способностей, обеспечение возможности их реализации, создание благоприятного психологического климата в коллективе.

Ключевые слова: мотивация, корпоративное обучение, переобучение, развитие сотрудников.

PROBLEMS OF FORMATION OF MOTIVATION OF EMPLOYEES TO CORPORATE TRAINING

S.E. Kushakova, T.K. Belyaeva, A.Yu. Perova

Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after Kozma Minin, Nizhny Novgorod, Russia

The article deals with the problems of the formation of employees' motivation for corporate training. It was revealed that motivation is a key factor in the effectiveness of an employee's work and directly affects the results of the organization's activities; significant attention is paid to the issues of effective motivation. The authors determined that the motivation system should cover a large number of different aspects, including, in addition to sufficient conditions for effective labor activity, the development of certain abilities in employees, ensuring the possibility of their implementation, creating a favorable psychological climate in the team.

Keywords: motivation, corporate training, retraining, employee development.

Актуальность исследования. Система управления персоналом любой организации, предприятии, компании включает ряд HR- процессов, среди которых обучение занимает одно из ключевых мест.

Принято считать, что квалифицированные сотрудники – это капитал компании, ее конкурентное преимущество. Поэтому, для удержания и развития персонала, организации стремятся создать многокомпонентную систему корпоративного обучения, позволяющую проводить систематическое обучение, переобучение и повышение уровня квалификации сотрудников [4]. В такой многокомпонентной системе закладывается базис развития сотрудников: от вновь принимаемых молодых специалистов, до профессионалов своего дела.

С учетом скорости развития технологий, в том числе информационных, смены производственного оборудования на более современное и высокоточное, периодически меняющегося и совершенствующегося законодательства, в регулярном обучении нуждается каждый сотрудник, будь то рабочий, инженер, технолог, конструктор, бухгалтер, юрист, управленец или кадровик. И чем быстрее и своевременнее персонал получит и применит новые знания, тем большую отдачу получит компания.

Говоря об обучении, в качестве составляющих, гарантирующих «качество продукта» на выходе, как правило, имеют в виду материально-техническую базу, уровень квалификации профессорско-преподавательского состава, перечень программ, базы практик и стажировок, рейтинг образовательной организации и многое другое. Этот перечень можно продолжать, уточнять, расширять, но, к сожалению, на этом уровне не принято говорить о мотивации обучающихся.

А с точки зрения достижения желаемого результата, мотивация – это один из основополагающих факторов, ведущий к образовательному успеху.

Результаты исследования и их обсуждение. Если исходить из теории Герцберга [4], то обучение можно рассматривать тоже как мотивирующий фактор, но применительно к трудовой деятельности.

Большинство современных организаций системно подходят к работе с персоналом, выделяя в отдельные подсистемы подбор, найм, адаптацию, мотивацию, развитие, оценку, аттестацию персонала и другие кадровые процессы. Поскольку мотивация является ключевым фактором результативности работы сотрудника и напрямую влияет на результаты деятельности организации, вопросам эффективной мотивации уделяется значительное внимание.Мотивацию рассматривают как внутреннее побуждение человека к деятельности.

Если исходить из классической теории А. Маслоу [1], то потребности любого человека можно отразить в виде ступенчатой пирамиды, в основании которой лежат физиологические потребности, а на вершине находятся высшие проявления психологических потребностей. Маслоу пишет; «… мотивация – непрерывна, она не прекращается, она сложна и нестабильна и является почти универсальной характеристикой практически любого состояния организма».

В его классификации выделены уровни, касающиеся потребности в уважении, потребности в самоакуализации. Если говорить о мотивации личности к обучению, то, с точки зрения теории Маслоу, апеллировать придется именно к этим двум уровням.

Так же, Маслоу в базовые когнитивные потребности определяет желание знать и понимать, полагая, что эти потребности возникают в результате процесса развития.

После Маслоу теорию мотивации, основанную на потребностях развил Фредерик Герцберг, разработав модель, основанную на выделении двух категорий, назвав их «гигиенические факторы» и «мотиваторы».

Он выдвинул гипотезу о природе мотивации и результатах ее воздействия на человека.

Рассматривая категорию «мотиваторов» с точки зрения Герцберга, можно сделать вывод, что обучаться личность может для:

1) успеха, признания;

2) продвижение по карьерной лестницее;

3) достижения значимых для личности целей;

4) получения самостоятельности в работе и более квалифицированной работы с высоким уровнем ответственности;

5) возможности развития творческого потенциала, делового и личностного роста [4].

Герчиков В.И. определяет мотивацию как комплекс взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мероприятий, направленных на нормальное функционирование, развитие и эффективное использование кадрового потенциала работника [2, с. 103].

Рассматривая непосредственно мотивацию, помимо А. Маслоу, Ф. Херцберга, В.И. Герчикова можно отметить следующих авторов: Г. Форд (трудовая мотивация – повышение минимальной оплаты труда), Ф. Тейлор (теория удовлетворенности), МакКлелланд, Д. МакГрегор (сочетание жесткого руководства и контроля со свободой), Ф. Гилбрет (микроэлементное нормирование), В. Врум, Портер-Лоулер (процессуальная теория мотивации), А. Гастев (теория трудовых установок), Э. Мэйо (деньги не являются единственным мотиватором), Ч Барнард, В.А. Ядов (теория диспозиционной структуры мотивации), А.А. Реан, Я.Л. Коломинский (положительные – отрицательные мотивы), Е.П. Ильин (мотивационные установки; первичные, вторичные мотивы), Б.М. Теплов (долговременные, оперативные мотивы), М.Ш. Магомед-Эминов, И.А. Васильев (классификация мотивов), В.К. Вилюнас (потенциальные мотивы), П.М. Якобсон (мотивы как один из факторов формирования личности), Г.В. Суходольский, В.Г. Асеев (антимотивы и антипотребности), В. Герчиков (концепция трудовой мотивации), Н. Нирмайер, М. Зайфферт (структура мотивации), Клочков А. К. (KPI), Лукаш Ю.А., Т. Н. Патрахина (мотивация как элемент эффективного управления персоналом),

Проблему мотивации применительно к обучению рассматривают следующие современные авторы: Богачёв О.А., Грищенко Т.В., Назарова Л.И., Комендантова Ю.С., Омар Саид, Паринова А., Ефимова И.А., Изместьев Д.

Ряд организаций рассматривают мотивацию как один из инструментов бизнеса, позволяющий влиять на рост производительности труда персонала. При этом они признают, что для разных категорий сотрудников мотивационные факторы будут существенно различаться.

Формирование позитивной мотивации основано, как правило, на обеспечении работодателем: полноценных условий для выполнения сотрудником своих должностных обязанностей с учетом развития определенных способностей и задатков; комфортной обстановки в коллективе; благоприятного психологического климата.

В единой системе мотивов выделяют следующие группы: содержательные, позволяющие наполнить рудовую деятельность сотрудника смысловым содер-

жанием; статусные, связанные с общественным признанием, высоким уровнем оценки; общественно полезные. В этих группах не присутствует материальный стимул. Его выделяют в отдельную группу, которую могут дополнять различные подгруппы из единой системы поощрений.

При создании мотивации персонала необходимо учитывать, что одни и те же стимулы со временем теряют свою актуальность и перестают восприниматься персоналом в качестве поощрения. При возникновении такой ситуации придется пересматривать всю ранее созданную систему и искать способы, позволяющие создать методику стимулирования персонала, которая на протяжении достаточно длительного времени будет работать без сбоев.

Развитие персонала предполагает широкий набор инструментов, среди которых можно выделить отдельно обучение (подготовку, переподготовку, повышение квалификации), наставничество, менторинг, коучинг, различного рода инструктажи, участие в семинарах, конференциях и предполагает совершенствование существующих или получение новых компетенций, необходимых для ведения определенного вида трудовой деятельности[5].

Когда мотивация отсутствует, или она «отрицательная», то о качественном обучении говорить сложно, а зачастую и просто невозможно. Иногда бывают ситуации, когда незаинтересованной или слабо мотивированный слушатель, попадая на обучение в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, благодаря высококлассным преподавателям, прекрасным условиям обучения и интересной программе, начинает с удовольствием учиться, и в итоге приобретает знания и компетенции, на приобретение которых изначально не был настроен.

Рассматривая обучение взрослых в корпоративной образовательной системе, такие ситуации «неожиданного обучения» (из серии: «…я не хотел, учиться, а оказалось, что это очень нужно/полезно/интересно и пр…») весьма редки. На наш взгляд успешность обучения взрослых в большей степени складывается из мотивации и самомотивации. Не последнюю роль в этом процессе играют руководители и служба персонала, по чьей инициативе происходит обучение. По инициативе сотрудников обучение тоже происходит, но в этом случае об отсутствии мотивации речи нет, т.к. сотрудник самостоятельно выбирает нужный ему курс исходя их своих профессиональных и личных потребностей, и однозначно мотивирован на предстоящую учебу.

В большинстве случаев, вопросы мотивации сотрудников с точки зрения корпоративного обучения рассматривают не абстрактно, а в привязке к эффективности производства. При формировании системы мотивации очень важно

учитывать материальные и не материальные составляющие. Если мотиваторы правильно сформулированы, они позволят создать эффективную систему поощрений с высоким уровнем отдачи.

В связи с чем мотивация сотрудников может снижаться и пройденное обучение оказывается не эффективным? Можно выделить несколько проблем, влияющих на данный процесс [3]: управленческие, кадровые, организационные, экономические, культурно-ценностные и внутриличностные.

К управленческой проблеме можно отнести авторитарный стиль руководства, при котором инициатива сотрудников жестко ограничена, до сотрудников не доводятся цели и задачи организации, присутствует информационный вакуум, коммуникации и связи внутри компании не работают эффективно.

К кадровой проблеме относят отсутствие четкой регламентации при выполнении работы и разделении обязанностей среди сотрудников, отсутствие локальных нормативных актов, должностных инструкций. Помимо этого, сюда относят и проблему отрыва персонала от работы ради обучения. Большинство работодателей не готовы отпускать сотрудников на учебу в рабочее время, а сотрудники не всегда готовы обучаться после работы, особенно если не совсем понимают и принимают цели обучения.

К организационным проблемам относят отсутствие системы обучения как таковой.

К экономическим проблемам относят недостаточное материальное стимулирование персонала. Никакое самое высокоэффективное обучение не будет стимулировать к хорошей работе, если заработная плата находится на низком уровне. Сюда же можно отнести экономию компаний на обучении в целом.

Говоря о культурно-ценностных проблемах в обучении можно отметить, что организационная культура не во всех организациях и предприятиях полноценно сформирована. Поведение руководителей не является примером или неким стандартом для персонала в вопросах обучения.

Проблемы мотивации могут быть связаны и с внутриличностными проблемами, характеризующими определенные природные качества работника, особенности его психики и нервной системы, структуры его потребностей, мотивов и интересов. Не все сотрудники способны проявлять инициативу к получению знаний, кому-то нужен внешний стимул.

Заключение. Система мотивации должна охватывать большое число различных аспектов, включающих помимо достаточных условий для эффективной трудовой деятельности, развитие у сотрудников определенных способностей,

обеспечение возможности их реализации, создание благоприятного психологического климата в коллективе.

Литература

1. Абрахам Маслоу. Мотивация и личность. 3-е издание: Питер; Санкт-Петербург; 2014 ISBN 978-5-496-00494-7. Режим доступа URL: http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=12135595&lfrom=236997940 (дата обращения: 10.09.2021)

2. Герчиков В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: учеб.пособие / В.И. Герчиков. – М.: ИНФРА- М. – 2008. 282 с.

3. Ефимова И.А. Актуальные проблемы мотивации персонала к обучению в российских компаниях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2016. № 5 [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: http://ekonomika.snauka.ru/2016/05/11447 (дата обращения: 15.12.2020)

4. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман; пер. с англ. [Д.А. Куликов]. – Москва: Вершина, 2007.- 240с.: ил., табл. – ISBN 5-9626-0259 (https://smartreading.ru/summary-by-alias/motivatsiya-k-rabote)

5. Пухова А.Г., Беляева Т.К., Толкунова С.Г., Курбатова А.С. Влияние демографического фактора на региональный рынок труда//Государственный советник. 2019. № 1 (25).С. 33-39.

ВИТАГЕННЫЙ ХАРАКТЕР СРЕДОВОЙ АДАПТАЦИИ СЛЕПЫХ И СЛАБОВИДЯЩИХ ОБУЧАЮЩИХСЯ

З.П. Малева

Академия социального управления, г. Москва, Россия

Представлены результаты многолетнего опыта формирования витагенного характера средовой адаптации детей с нарушениями зрения. Показан комплексный подход к формированию социально ориентированного жизненного опыта этих детей. Даже малый когнитивный витагенный опыт детей может быть рационально использован.

Ключевые слова: ранняя профориентация и социализация, витагенный опыт.

VITAGENIC NATURE OF ENVIRONMENTAL ADAPTATION BLIND AND VISUALLY IMPAIRED STUDENTS

Z.P. Maleva

Academy of Social Management, Moscow, Russia

The results of many years of experience in the formation of the vitagenic nature of environmental adaptation of children with visual impairments are presented. A comprehensive approach to the formation of a socially oriented vitagenic experience of these children is shown. Even a small cognitive vitagenic experience of children can be rationally used.

Keywords: early career guidance and socialization, vitagenic experience.

Актуальность исследования. Развитие ребенка с нарушенным зрением происходит в социальной среде. Энциклопедическое определение социальной среды включает «окружающие человека общественные, материальные и духовные условия его существования, формирования и деятельности» (БСЭ, т. 24, 1, с.1063). Здесь же выделяется макросреда, охватывающая общественно-экономическую систему в целом, и микросреда, включающая непосредственное окружение индивида.

Если человека с нарушенным зрением принять как некоторую систему, то окружающая его среда будет внешней по отношению к нему. Деятельность человека в среде обитания носит системный характер. Среда относительно проста и постоянна в первые месяцы после рождения. Развитие ребенка идет при постоянном усложнении и обогащении воздействий среды на него по мере взросления. Следует разграничивать понятия «среда ребенка» и «условия его развития».

Среда ребенка является результатом социально-исторического опыта человечества, поэтому необходимо учитывать ее воздействие на развитие ребенка во всем многообразии и сложности. Малева З.П. показывает, чем совершеннее средовые воздействия, тем более высокий уровень развития достигается. Это является общей закономерностью и приобретает особую значимость при ограниченных возможностях развития ребенка [2].

Ограничение возможностей развития ребенка вследствие нарушения зрения – это не количественный фактор, а системное качественное изменение личности. Это уже другой ребенок, с новыми интегративными качествами, требующий особых условий воспитания и обучения, формирования новых навыков и умений для средовой адаптации.

Известно, что само наличие благоприятных условий развития еще не является достаточным фактором для определения хода этого развития, его результативности. Среди множества условий, определяющих процесс развития, могут

присутствовать как стимулирующие, так и тормозящие его. Более того, воздействие условий определяется и уровнем развития на данный момент. Некоторые условия со временем могут измениться, что приведет и к изменению характера их воздействия на развитие ребенка: развитие происходит только в том случае, если среда содействует этому.

З.П. Малева установила, что одна и та же среда по-разному влияет на развитие зрячего и слабовидящего ребенка [2,3]. Это проявляется, прежде всего, в разном количестве и качестве получаемой ими информации. С этих позиций можно сказать, что для обеспечения необходимого развития требуется увеличение количества и изменение качества воздействующей на ребенка информации.

Какую же информацию получает ребенок с нарушенным зрением в процессе адаптивного взаимодействия со средой? С какой средой происходит это взаимодействие?

А.С. Белкиным в педагогическую теорию введены понятия «витагенная информация» и «витагенный опыт» [1].

Как известно из психологии, не всякое ощущение переходит в восприятие. Человеком осознанно воспринимается только та информация, которая для него представляет какой-либо интерес, в которой он как-то заинтересован. Именно такая информация может стать витагенной, т.е. включенной в опыт жизни. Если же она не только интересна, но и представляет определенную ценность для субъекта, то она может стать составляющей витагенного опыта [2,3].Однако и этого условия для перевода такой информации в витагенный опыт недостаточно. Витагенный опыт определяется А.С. Белкиным как витагенная информация, ставшая достоянием личности, отложенная в долговременной памяти и находящаяся в постоянной готовности к актуализации (востребованию) в возникающих адекватных ситуациях. Это совокупность мыслей, чувств, поступков, «прожитых» человеком и имеющих для него самодостаточную ценность. Если витагенная информация отложилась в памяти человека как случайное сведение о чем-либо, не прожито им и не имеет существенной ценности, то она является всего лишь опытом жизни.

Как отмечает А.С. Белкин, витагенный опыт индивида уникален, но он может быть и ошибочным, поэтому важно учитывать коллективный жизненный опыт [1]. «Жизненный опыт отдельного ученика сам по себе в витагенном обучении не самоценен. Он приобретает образовательную значимость лишь в сочетании с жизненным опытом других, находя наиболее значимые точки соприкосновения. Совокупность индивидуальных опытов не механическое соедине-

ние. Она дает новое витагенное (интегративное, системное – авт.) качество» (А.С. Белкин, 2001, с.16).

Именно с этих позиций уместно вспомнить о том, что Л.С. Выготский в качестве одного из направлений компенсации слепоты указал использование опыта зрячих.

Результаты исследования и их обсуждение. Ребенок с нарушенным зрением объекты и явления окружающей среды воспринимает схематично, фрагментарно. Самостоятельное накопление знаний, приобретение жизненного опыта у него затруднено. Для компенсации сенсорной недостаточности слабовидящий ребенок должен использовать возможности всех сохранных анализаторов.

В первые годы своего обучения в школе дети с нарушенным зрением беспрекословно выполняют все требования учителя, а к концу младшего школьного возраста отношение к учителю меняется: он становится не только носителем знаний, наставником, но и партнером, осуществляющим доминирующую руководящую роль в рамках возможного сотрудничества с учениками. Л.И. Солнцева указывает на то, что и сама учебная деятельность существенно меняется: ученики овладевают самостоятельными формами работы [4].

Усвоение витагенной когнитивной информации происходит избирательно. Задача учителя заключается в том, чтобы реализовать принцип природосообразности и помочь слабовидящему ребенку проявить его природные качества, помочь обогатить, нарастить витагенный опыт. Но не любая когнитивная информация является субъективно значимой, а только та, которая имеет практическую реабилитационную ценность.

Витагенный опыт слабовидящего обучающегося даже при ограниченном его объеме имеет компенсаторное значение. Поэтому важно выявить, актуализировать витагенный опыт ребенка, на его основе определить содержание и пути коррекции с учетом индивидуальных потребностей ребенка, и вернуть полученную витагенную информацию в новом качестве ему обратно.

Мы разделяем позицию А.С. Белкина в отношении персонально-личностного подхода. Такой подход позволяет на основе витагенного опыта более точно обозначить коррекционные потребности и возможности ребенка с нарушенным зрением. Главным стимулирующим фактором коррекционного развития при этом является ситуация успеха, т.е. та совокупность условий, которые могут быть организованы учителем и обеспечат эффективную коррекцию, позволят слабовидящему ребенку осознать свои потенциальные возможности.

Заключение. Развитие ребенка с нарушенным зрением в динамичных условиях социальной образовательной среды представляется взаимообратимым. Ребенок не только самоадаптируется к условиям среды, но и преобразует их. Это преобразование направлено на достижение максимальной адекватности средовых условий коррекционно значимым потребностям личности. Именно витагенный подход к организации средовой адаптации ребенка в условиях зрительной депривации содействует самореализации его природного «Я». Он позволяет планировать педагогическое взаимодействие и активизировать познавательно-преобразовательную деятельность ребенка на суженной сенсорной сфере.

Литература

1. Белкин А.С., Жукова Н.К. Витагенное образование: многомерно-голографический подход: Технология XXI века. – Екатеринбург, 2001.

2. Малева, З.П. Ранняя профориентация детей с нарушениями зрения (слепые и слабовидящие). Методические рекомендации // МП РФ ФГБНУ «Институт коррекционной педагогики Российской академии образования» ФГБНУ ИКП РАО. 2020. https://ikp-rao.ru/metodicheskie-rekomendacii/soderzhanie-32/

3. Малева, З.П. Профессиональная ориентация и социализация слепых и слабовидящих обучающихся // Конференциум АСОУ [Электронный ресурс] : сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. Вып. 1 / сост. Е.А. Руднев- Электрон. дан. (7,93 Мб). – Москва: АСОУ, 2021. С.8-13.

4. Солнцева Л.И. Тифлопсихология детства. – М., 2000.

ОБУЧАЕМОСТЬ КАК КОРПОРАТИВНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ: МЕТОДЫ ДИАГНОСТИКИ

Е.Р. Миронова

Кубанский государственный университет, г. Краснодар, Россия

Обоснована важность обучаемости как компетенции современного специалиста. Рассмотрена процедура диагностики данной компетенции на примере должности менеджер по продажам. Описаны критерии и поведенческие индикаторы обучаемости. В качестве методов диагностики данной компетенции рассматриваются собеседование и психологическое тестирование.

Ключевые слова: компетенция, критерии компетенции, поведенческие индикаторы компетенции, способность к обучению, готовность к обучению

LEARNING ABILITY AS A CORPORATE COMPETENCE: DIAGNOSTIC METHODS

E.R. Mironova
Kuban State University, Krasnodar, Russia

The importance of learning ability as the competence of a modern specialist is substantiated. The procedure for diagnosing this competence is considered on the example of the position of sales manager. The criteria and behavioral indicators of learning ability are described. Interviewing and psychological testing are considered as methods of diagnosing this competence.

Keywords: competence, competence criteria, behavioral indicators of competence, ability to learn, readiness to learn

Актуальность исследования. Современный мир стремительно меняется, непрерывные изменения становятся нормой жизни. Профессиональные знания, умения, навыки, инструменты и практики очень быстро устаревают. И современный специалист уже не может полагаться в профессии только на свой прошлый опыт. Неотъемлемой частью рабочего процесса организации становится обучение сотрудников, а обучаемость – становится одной из важнейших профессиональных компетенций. По определению американского философа, социолога и футуролога, одного из авторов концепции постиндустриального общества Элвина Тоффлера «Безграмотными в XXI веке будут не те, кто не умеет читать и писать, а те, кто не умеет учиться, разучиваться и переучиваться» [4, с.228]. Именно сформированность данной компетенции у сотрудников позволит организации быть гибкой, адаптивной, обеспечит возможность сохранять свою эффективность в условиях непрерывных изменений.

В связи с вышесказанным актуальной для организации задачей является диагностика у кандидатов и/или сотрудников такой профессиональной компетенции, как обучаемость.

В современной литературе компетенции сотрудника рассматриваются, как правило, как совокупность знаний, умений, навыков и личностных качеств, необходимых для эффективной деятельности в конкретной должности в конкретной компании [2; 3].

Результаты исследования и их обсуждение. Рассмотрим опыт работы с такой компетенцией, как обучаемость на примере крупной торговой компании – дистрибьютора ведущих отечественных и зарубежных производителей средств защиты растений. Специфика профессиональной деятельности менеджера по продажам в данной компании предполагает необходимость освоения больших объемов новой информации (по продукции, по основам агрономии, по технологиям продаж) на начальном этапе работы в компании. Компания неоднократно

сталкивалась с ситуацией, когда кандидаты с успешным опытом в продажах, не могли успешно освоить большие объемы новых знаний и навыков на этапе первичного обучения. Это и определило необходимость включения обучаемости в профиль компетенций менеджера по продажам, и необходимость подбора соответствующих диагностических инструментов для определения уровня сформированности данной компетенции у кандидатов.

Обучаемость в данной компании определяется как способность и готовность кандидата к целенаправленному освоению больших объемов новых знаний, новых умений и навыков в сочетании с высокой мотивацией к непрерывному профессиональному и личностному развитию.

В качестве ключевых критериев компетенции для менеджера по продажам в данной компании определены:

1. Высокий уровень словесно-логического мышления.
2. Эрудиция (владение знаниями в разных областях).
3. Хорошая память.
4. Высокий уровень мотивации к развитию.

Для каждого критерия обозначены поведенческие индикаторы, которые и выступают основой при проведении оценочных процедур. Так, например, «Высокий уровень мотивации к развитию» определяется через такие положительные поведенческие индикаторы, как:

– много читает (может назвать прочитанные книги, любимых авторов, пересказать содержание прочитанной книги);
– по собственной инициативе посещает обучающие мероприятия (может назвать темы обучения, пересказать содержание обучения, сформулировать цель обучения)
– уверенный и активный пользователь новинок в мире гаджетов, мобильных приложений и т.д.;
– имеет награды/заслуги/достижения (профессиональные и/или иные);
– задает вопросы по обучению в Компании;
– задает вопросы о перспективах профессионального и карьерного роста в Компании.

В качестве отрицательных индикаторов данной компетенции выступают отсутствие интереса к обучению за свой счет и длительное отсутствие опыта обучения (обучался очень давно).

«Эрудиция (владение знаниями в разных областях)» описывается через такие положительные поведенческие индикаторы, как:

– приводит примеры из разных сфер деятельности;

– может поддержать разговор на разные темы;

– легко выражает свои мысли (речь гладкая, без запинок, без пауз);

– богатый словарный запас (использует слова-синонимы, сложные речевые обороты).

В качестве отрицательных индикаторов данной компетенции выступают односложные ответы кандидата на вопросы, сложности в подборе слов, паузы в речи.

Исходя из обозначенных критериев обучаемости, возникает необходимость диагностики, с одной стороны, способностей сотрудника к обучению и, с другой стороны, его готовности к обучению. Способности к обучению определяются уровнем развития психических познавательных процессов, таких как мышление, память и др.[1]. Готовность к обучению проявляется через желание, осознанное стремление, мотивацию к развитию.

В качестве методов диагностики обучаемости используются собеседование и психологическая диагностика.

На основе выделенных поведенческих индикаторов сформирован примерный перечень вопросов, которые обсуждаются в процессе собеседования с кандидатом на должность менеджер по продажам:

– Как учились в школе? В каком году закончили? Нравилось ли учиться? Почему да? Почему нет? Какие оценки были? Какие предметы любимые? Почему нравились именно эти предметы? Какие нелюбимые? Какие сложно давались?

– Посещали ли кружки, секции? Какие? Нравилось или заставляли? Как нравилось проводить свободное время?

– Как выбирали профессию?

– Как учились в вузе? В каком году закончили? Какие оценки? Любимые-нелюбимые предметы? Почему нравились-не нравились?

– Какие полученные в вузе знания использовали?

– Первое место работы? Чему пришлось учиться? Как обучались?

– Меняли ли сферу деятельности? Как давно? По какой причине? Как осваивали функции на новом месте работы? Сколько времени нужно было, чтобы полностью освоить новый функционал? Какие были сложности? Как преодолевали?

– Читаете ли литературу? По какой тематике? Каких авторов? Какую последнюю книгу прочитали? Когда? О чем она? Что понравилось? Что можно использовать в жизни/ в работе? Есть ли любимые авторы? Зачем людям читать книги?

– Обучаетесь ли? Как давно проходили обучение? По какой теме? Кто был инициатором обучения? Как проходило обучение? Как можно использовать то, чему обучались? Зачем вообще люди учатся?

– Участвовали ли когда-то в конкурсах, в том числе профессиональных? (Лучший по профессии и т.д.). Какие результаты? Если да, то почему? Если нет, то почему?

Способности кандидата на должность менеджер по продажам к обучению диагностируются с применением субъектов 2-4, 6 и 9 Теста Умственных Способностей (ТУС). Известно, что более высокие показатели по данному тесту, как правило, имеют испытуемые, активно включенные в процесс обучения, где задействованы, а значит и развиваются, важнейшие когнитивные функции (мышление, память) [1].

Для определения внутренних нормативных показателей по данному тесту было проведено тестирование действующих менеджеров по продажам. В исследовании приняли участие 119 сотрудников. Представляет интерес сравнение результатов тестирования по таким категориям сотрудников, как: эффективные менеджеры по продажам (стабильно в течение года выполняющие план на 100% и более); неэффективные менеджеры (в течение года неоднократно не выполняющие планы); новые сотрудники, недавно успешно завершившие обучение (работающие не более полугода). В таблице 1 представлены сравнительные данные по обозначенным категориям сотрудников.

Таблица 1

Результаты диагностики менеджеров по продажам с применением Теста Умственных Способностей

Шкалы ТУС	M ($\bar{x}$) по выборке	Эффективные менеджеры	Неэффективные менеджеры	Новые сотрудники
	средний % правильных ответов по группе			
Субтест 2. Исключение лишнего (ИЛ).	42	42	32	51
Субтест 3. Поиск аналогий (ПА).	36	39	27	43
Субтест 4.Определение общего (00).	20	20	16	24
Субтест 6. Определение закономерностей (03).	21	17	17	29
Субтест 9. Запоминание (3).	45	45	35	54

Обращает на себя внимание тот факт, что более высокие показатели по всем субтестам имеют менеджеры с высокой эффективностью.

Наиболее же высокие показатели по всем субтестам были отмечены у новых сотрудников, которые были активно включены в обучающий процесс в течение трех первых месяцев работы в компании. Все респонденты данной группы успешно завершили процесс обучения, прошли необходимые контрольные процедуры, по результатам которых были допущены к самостоятельной работе. Именно показатели по данной группе респондентов были определены в качестве эталонных (нормативных) для диагностики способности к обучению у вновь принимаемых на работу менеджеров по продажам. Показатели не ниже эталонных позволяют предполагать достаточный уровень способности к обучению у кандидатов на данную должность.

Заключение. Таким образом, диагностика обучаемости как профессиональной компетенции кандидатов или сотрудников требует основательного подхода. Методы диагностики обучаемости должны быть определены исходя из критериев и поведенческих индикаторов данной компетенции, определенных для конкретной должности в конкретной компании.

Литература

1. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. – 3-е изд. – СПб., 2007.

2. Мизинцева М.Ф. Оценка персонала / М.Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. Москва: Издательство Юрайт, 2018. 378 с. (Бакалавр. Академический курс). ISBN 978-5-534-00729-9. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/412978

3. Петрова Е.В. Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом/ Е.В.Петрова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – №1-2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnost-kompetentnostnogo-podhoda-v-upravlenii-personalom-1.

4. Тоффлер Э. Третья волна / Э. Тоффлер. – М.: АСТ, 2010. -784 с.

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Н.И. Мокренко, Ю.А. Володина

НПО «Группа компаний машино- и приборостроения»
ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского», Брянск, Россия

В данной статье рассматриваются особенности организации управленческой деятельности в образовательной организации среднего профессионального образования. С помощью научной литературы раскрывается сущность понятия «управление», анализируется структура управления, его основные принципы и функции.

Ключевые слова: управление, среднее профессиональное образование, структура управления, принципы и функции управленческой деятельности.

BASES OF MANAGEMENT ACTIVITI IN THE EDUCATIONAL ORGANIZATION OF SECONDARY PROFESSIONAL DUCATIONAL

This article discusses the features of the organization of management activities in the educational organization of secondary vocational education. With the help of scientific literature, the essence of the concept of “management” is revealed, the structure of management, its basic principles and functions are analyzed.

Keywords: management, secondary vocational education, management structure, principles and functions of management activities.

В последние годы система среднего профессионального образования (далее – СПО) претерпела ряд существенных изменений, в связи с переходом в 2013 году на новые федеральные государственные образовательные стандарты. В результате таких преобразований поменялись цели, задачи, принципы, подходы, появились новые требования к результатам обучения в системе среднего профессионального образования. Однако до сих пор, остается не до конца решенным вопрос о способах управленческой деятельности, которая кардинально изменяется и напрямую влияет на эффективность работы образовательной организации.

Развитие и изменения сфер жизни современного общества стремительно меняют вектор, в том числе это затрагивает и систему образования. Рост и становление экономической составляющей приводит к тому, что возобновляется деятельность производств, появляются новые крупные промышленные объекты, в связи с чем наблюдается нехватка специалистов средней квалификации.

Именно поэтому, на сегодняшний день огромное внимание уделяется системе среднего профессионального образования.

Давно устоявшаяся система среднего профессионального образования к первому десятилетию XXI века смогла удовлетворить всем запросам современного общества, в результате чего произошла модернизация образования и переход внедрении новых федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования [1].

Федеральный государственный образовательный стандарт – это совокупность тех требований, которые должны способствовать реализации основных образовательных программ [6]. Внедрение новых ФГОС СПО повлекло за собой ряд изменений.

В первую очередь, изменения коснулись структуры основных образовательных программ (далее – ООП), где особое внимание уделяется соотношению объема ООП и состоит из: обязательная и вариативной части, подстраиваемой под конкретную образовательную организацию самими участниками образовательных отношений.

Во-вторых, изменились условия реализации ООП. Это коснулось кадровых перестановок, финансовых и материально-технических подразделений в образовательной организации.

И, самое главное, при введении ФГОС СПО фундаментально изменились требования к результатам освоения ООП СПО. Теперь, выпускник должен не только знать, уметь и иметь навыки, но и применять их на практике. Это необходимо для того, чтобы разбираться в проблемах, которые имеются в обществе, для разработки и реализации прогрессивно новых идей, для востребованности выпускников на рынке труда.

Именно поэтому, образовательной организации СПО необходимо создать такие условия, которые способствовали бы раскрытию возможностей каждого выпускника. Это требует больших усилий и ведет к поиску новых принципов и подходов к системе управления в СПО.

Для изучения управленческой деятельности необходимо определить структуру образовательной организации СПО, которую рассмотрим на примере государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Брянский строительный колледж имени профессора Н.Е. Жуковского» и принципы управления ею.

На основании статьи 26 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ, будем рассматривать управленческую деятель-

ность в образовательной организации учитывая все исключения, прописанные данным федеральным законом [7].

Принципы, которые легли в основу управления образовательной организацией показывают закономерности управленческой деятельности:

- принцип единоначалия говорит о том, что единоличным исполнительным органом образовательной организации СПО может быть руководитель в лице директора, который вправе осуществлять управленческую деятельность в образовательной организации;

- принцип коллегиальности, в своей основе рассматривает создание коллективных управленческих органов образовательной организации, таких как, общее собрание коллектива; педагогический совет; совет колледжа (для нашего примера); методический совет и т.д.;

- принцип демократизации и гуманизации основывается на том, чтобы развивать и поддерживать инициативу всех участников образовательного процесса. Для этого необходимо развивать «субъект-субъектные» отношения в образовательной организации, суть которых состоит в умении вести диалог и переходить от приказов к взаимодействию.

- принцип целеполагания, главная суть которого заключается в постановке целей, которые помогают в управлении образовательным процессом в образовательной организации СПО.

Беря за основу организационную структуру ГБПОУ СПО «Брянский строительный колледж имени профессора Н.Е. Жуковского» представим систему управления образовательной организацией СПО в следующем виде (рис. 1):

Рис. 1. Административная часть образовательной организации

Основная роль директора организации СПО приходится на контроль за организацией образовательного процесса, а именно: за образовательной и научной деятельностью, а также за административно-хозяйственной, экономической и воспитательной работой.

Для того, чтобы контроль за данным процессом был более точным, в образовательной организации назначаются заместители директора, которые отвечают за определенное направление в работе, в нашем примере, в колледже имеется 4 заместителя.

Заместитель директора по учебной части, который отвечает за качественное выполнение ООП, а также ведет анализ результатов работы педагогического коллектива и обучающихся в колледже, разрабатывает и корректирует работу в образовательной организации.

Заместитель директора по учебно-производственной работе, основными функциями которого являются обеспечение и проведение практических занятий для обучающихся в образовательной организации, реализация прописанных планов и ООП по производственному обучению в полном объеме, разработка научно-методического комплекса для обучающихся в производственном направлении.

Заместитель директора по воспитательной работе – организует проведение воспитательной работы с обучающимися и педагогическим коллективом, а также несет ответственность за выполнение ими норм и правил техники безопасности, ведет постоянный контроль за выполнением работы созданных кружков и т.д.

Заместитель директора по административно-хозяйственной части обеспечивает своевременную разработку плана для капитального ремонта образовательной организации, соблюдение внутреннего дисциплинарного порядка, ведение всей необходимой документации, готовность действовать в чрезвычайных ситуациях.

Педагогический коллектив, к которым относятся преподаватели учебных дисциплин (например, педагог-психолог, преподаватель-организатор ОБЖ), а также мастера СПО (мастер производственного обучения).

Для полного функционирования образовательной организации СПО также необходим обслуживающий и технический персонал.

Приведенная выше структура управления образовательной организацией среднего профессионального образования может иметь различные структурные подразделения, обеспечивающие осуществление образовательной деятельности с учетом уровня, вида и направленности реализуемых образовательных программ, формы обучения и режима пребывания обучающихся.

Вся управленческая деятельность, включая структуру, возможный порядок формирования, общий срок полномочий и компетенции органов управления устанавливаются с помощью устава конкретной образовательной организацией,

опираясь при этом на Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 №273-ФЗ.

Для полного изучения вопроса организации управленческой деятельности в образовательной организации рассмотрим основные функции управления. Функции управления – это такой вид деятельности, который направлен на достижение поставленной цели образовательной организации.

В.С. Лазарев выделяет следующие функции в управлении образовательной организацией: планирование, организация, контроль. В современной литературе по менеджменту в образовании выделяется еще 4-я функция – мотивация.

Для реализации функции планирования, необходимо чтобы директор образовательной организации четко определил цели, задачи, подобрал необходимые методы и средства по их достижению. Планирование должно осуществляться непрерывно и со временем корректироваться. Существует несколько видов планов: перспективные, текущие, индивидуальные и комплексно-целевые.

Для реализации функции планирования необходимо создание специальных организационных отношений, которые могли бы обеспечить взаимодействие.

Организационные отношения – это те связи, которые возникают между людьми в процессе разделения и распределения полномочий и функций совместной деятельности. В связи с этим, директор должен обеспечить в образовательной организации достаточное количество необходимого персонала, материально-техническую базу, оборудование, финансовую составляющую и т.д. Именно организация деятельности помогает быстро ориентироваться и применять психолого-педагогические знания в конкретно сложившихся ситуациях, объединяя при этом весь коллектив.

Мотивационная функция заключается в том, чтобы создать все условия для эффективного труда участников образовательного процесса. Чтобы осуществить мотивацию, необходимо уделить внимание стимулированию и поощрению творческих идей коллектива. Данная функция способствует сплочению сотрудников и достижению поставленных целей.

Любая управленческая деятельность должна сопровождаться контролем за результатами достижения целей и показателями качества образования, которые отражены в ходе проверки отчетности со стороны администрации организации СПО по стандартизированным формам. Именно с помощью этой функции осуществляется корректировка образовательного процесса.

Процесс контроля включает в себя такие методы, как анализ документации, наблюдение за всем образовательным процессом, беседа, анкетирование, диагностические методы. Их использование необходимо для того, чтобы увидеть

объективную сложившуюся ситуацию. Функция контроля необходима для корректировки и исправления неточностей в работе, для достижения и выполнения поставленной цели [4].

В теоретической и практической составляющей управленческой деятельности Ю.А. Конаржевский, Т.И. Шамова выделили следующие виды педагогического анализа: параметрический (изучает информацию, которая происходит ежедневно в ходе работы и отражает результаты деятельности образовательного процесса), тематический (изучает уже устоявшиеся и повторяющиеся зависимости в ходе работы), итоговый (выявляет наиболее значимые переменные процессы) [3; 8].

Функция целеполагания предполагает постановку целей для реализации образовательного процесса. Функция регулирования помогает корректировать и направлять учебный процесс.

Важной составляющей в управленческой деятельности образовательной организации СПО является стиль управления. Стилем управления называется совокупность тех способов, приемов, методов, которые выбирает сам руководитель для того, чтобы повлиять на деятельность сотрудников и тем самым, увеличить эффективность работы образовательной организации.

Директору образовательной организации СПО необходимо сохранять стабильность как педагогического коллектива, так и коллектива обучающихся. Поэтому на сегодняшний день руководитель должен мотивировать и создавать систему стимулирования сотрудников в виде льгот, поощрений, уделять внимание морально-психологической обстановке в коллективе.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что именно от руководителя зависит эффективность работы всей образовательной организации среднего профессионального образования. Выполняя управленческую деятельность, директор образовательной организации создает свой собственный «имидж» (образ), который влияет на «имидж» образовательной организации в целом и способствует повышению ее конкурентоспособности в образовательном пространстве региона.

Литература

1. Володина Ю.А., Фетисова Н.В. Развитие системы профессионального образования в России и за рубежом // Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. Всероссийская научно-практическая конференция (14–15 ноября 2019 г., Нижний Новгород): сборник статей / под общей ред. проф. Л.Н. Захаровой, доц.

М.В. Прохоровой. – Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019.- С. 367-370.

2. Езопова С.А. Менеджмент в дошкольном образовании: Учеб.пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. Москва: «Академия», 2017. 320 с.

3. Конаржевский Ю. А., Педагогический анализ как основа управления школой. Челябинск:ЧГПИ, 1978. 144 с.

4. Лободенко А. В. Управление образовательной системой учреждения // Сборник статей. Менеджмент в современном образовании. Екатеринбург, 2017.136с URL: http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/6410/1/konf000300.pdf (Дата обращения: 29.05.2019 год)

5. Педагогика: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Л. С. Подымова [и др.] ; под общей редакцией Л. С. Подымовой, В. А. Сластенина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 246 с.

6. Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования [Электронный ресурс]. URL: https://fgos.ru/ (Дата обращения: 29.05.2019 год)

7. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации (изм. и доп. от 25.11.2013; вступ. в силу с 01.01.2014) // Российская газета, № 303, 31.12.2012.

8. Шамова Т.И., Третьяков П.И., Капустин Н.П., Управление образовательными системами: Учебное пособие для студентов ВУЗов. Москва: ВЛАДОС, 2002. 320 с.

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

С.А. Наумченко, Ю.А. Володина

Группа компаний машино- и приборостроения, г. Москва, Россия

Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского, г. Брянск, Россия

В статье рассматриваются принципы управления инновациями в системе среднего профессионального образования, представлены этапы инновационной управленческой деятельности, проведен анализ результатов инновационных преобразований в организациях среднего профессионального образования.

Ключевые слова: инновации, управление, инновационная деятельность, инновационный процесс, инновационность, среднее профессиональное образование.

INNOVATION MANAGEMENT IN THE SYSTEMSECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

S.A. Naumchenko, YU.A. Volodina
Group of companies machine and instrument making, Moscow, Russia
Bryansk State University named after academician I.G. Petrovsky, Bryansk, Russia

The article discusses the principles of innovation management in the system of secondary vocational education, presents the stages of innovative management activities, analyzes the results of innovative changes in secondary vocational education organizations.

Keywords: innovation, management, innovation activity, innovation process, innovation, secondary vocational education.

Актуальность исследования. Современное информационное общество задает новые векторы инновационного развития. Системе образования, как элементусоциокультурной сферы необходимо своевременно реагировать на изменения и вовремя адаптироваться к новым условиям, в которых инновационный тренд задает совершенствование и организация процесса управления. В этом случае успех будет зависеть от того, насколько эффективно организован образовательный процесс, используются ли руководством современные технологии управления, соответствуют ли приоритеты развития образовательной организации среднегопрофессионального образования стратегии развития региона. Для этого руководитель должен постоянно совершенствовать свои управленческие навыки, тем самым грамотно выбирать путь инновационного развития образовательной организации. Правильно выбранный маршрут позволяет вывести образовательную организацию в число перспективных, обеспечив тем самым высокие показатели плана приема, конкурсный отбор обучающихся, высокие показатели качества знаний, а также востребованность выпускников на рынке труда.

Современный руководитель должен учитывать специфику образовательной организации и владеть специальными технологиями управления, неотъемлемой частью которых является понимание структуры системы управления, командная работа коллектива, внедрение современных инновационных и образовательных технологий, новый формат управленческого процесса, повышение квалификации педагогических работников.Успешный процесс управления строится на понимании траектории развития образовательной организации, способности оценки и разрешения рисков и угроз.Создав условия для организа-

ции эффективного процесса управления, руководитель может развивать инновационную сферу [1].

Теоретическое осмысление инновационности можно найти в работах многих авторов, начиная с 90-х годов прошлого века (Н.С. Бугрова, С.В. Тарасов, М.М. Чучкевич, Ю.А.Конаржевский, П.И.Адамский и др.).

М. Кастельс считает, что в условиях информационной эры многие процессы все больше оказываются организованными по принципу инновационной структуры, которая представляет собой комплекс взаимосвязанных узлов, конкретное содержание которых обусловлено характером этой структуры. В этом случае парадигма инновационного взаимодействия предполагает, новую модель управления, где руководитель образовательной организации среднего профессионального образования взаимодействует с другими организациями, используя их потенциал для инновационного развития. Такой формат работы позволяет подготовить специалиста нового типа, готового и способного осуществлять социально-экономические изменения путем разработки и внедрения в производственную сферу новаций и инноваций.

Используя такую модель в управлении, руководитель организации среднего профессионального образования должен изначально внедрить организационные, технические и образовательные инновации в педагогический процесс.

Организационные инновации представляют собой новые организационные структуры и институциональные формы в области науки, образования и производства.

Технические инновации включают новые технические объекты и системы, новые технологии в сфере производства.

Образовательные инновации определяют результат инновационной деятельности в области образования и педагогики (новые цели, содержание, методы, технологии, формы, средства обучения и воспитания, новые способы организации совместной деятельности обучающего и обучающегося).

Ввиду влияния многих факторов управление инновационными процессами необходимо рассматривать во взаимосвязи уже устоявшихся традиций с внедрением новшеств. Оно должно включать постановку целей и задач, анализ ресурсов и возможностей образовательной организации среднего профессионального образования. Руководитель должен постоянно внедрять творческие идеи, управлять методическими разработками, совершенствовать организационную структуру, внедрять инновации.

Исходя из этого, одной из важных миссий инновационного менеджмента становится разработка и ведение единой инновационной стратегии организации

среднего профессионального образования, которая предполагает формирование проектов и программ;обновление ресурсного потенциала; осуществление контроля за инновационной деятельностью;повышениеквалификацию педагогических кадров; формирование целевыхориентиров для создания инновационной среды.

Как показывает практика, особое значение имеет развитая инновационная среда, которая включает вводимые в образовательный процесс новшества и реализует функцию стимулирования преподавателей к инновационной деятельности. При наличии инновационной среды снижается сопротивление субъектов образования нововведениям, преодолеваются стереотипы в профессиональной деятельности. «Инновационная среда находит реальное отражение в отношении преподавателей к педагогическим инновациям»[2, с.498].

Исследования управления инновационными образовательными процессами можно найти в теории и практике В.С. Лазарева, М.М. Поташника, П.И. Третьякова, Т.И. Шамовой, А.В. Хуторского и др. По их мнению, инновационный процесс должен рассматриваться как совокупность ряда факторов, среди которых создание предпосылок для инновации; адаптация обучающихся к нововведениям; формирование позитивного имиджа инновационной работы среди родителей;максимальное использование потенциала образовательной организации среднего профессионального образования; развитие сетевого взаимодействия с другими организациями и предприятиямидля привлечения новых ресурсов; контролирование и анализ инновационной работы;развитие информационной политики образовательной организации.

Для успешной реализации инновационной деятельности руководитель в своей работе должен использовать программунаправленную на создание, освоение, закрепление и распространение инноваций. Выделим основные этапы внедрения инноваций.

На первом этапе необходимо осуществить планирование инноваций. Поставить цель, задачи, составить план и маршрут развития, определить необходимое материально-техническое оснащение, определить угрозы, риски и критерии оценки качества достигнутых целей. Все это должно быть рассмотрено на заседании педагогического совета.

На втором этапе необходимо подготовить план, внести в него коррективы предложенные на педагогическом совете, произвести оценку готовности образовательной организации к внедрению инноваций, информирование преподавателей, обучающихся и родителей.

В рамках второго этапа руководитель должен выявить сильные и слабые стороны внедрения инноваций. Чтобы исключить все риски руководитель должен определить, как относится педагогический состав к предлагаемым инновациям и своевременно мотивировать работников к инновационной деятельности, разработав для каждого сотрудника индивидуальный план мотивации, основанный на личностных особенностях и индивидуально-психологических характеристиках [2, с. 450].

В научных работах Н.А. Асташовой, В.И. Загвязинского, К.М. Левитана, Л.М. Митиной, Н.Д. Никандрова, В.А. Сластенина, говорится о том, что, осуществляя инновационную работу, руководитель должен постоянно мотивировать преподавателей к творческой деятельности, учитывая их профессиональные и личностные характеристики.

Однако отношение преподавателей к нововведениямзависит от их профессиональных компетенций. Если руководитель сталкивается с сопротивлением к внедрению инноваций, необходимо проведение мероприятий направленных на освоение инноваций, повышение квалификации педагогических работников и убеждение их в необходимости внедрения инноваций. При этом необходимо не выпускать из внимания то, что объект инновационного процесса – это обучающиеся. Поэтому руководитель на данном этапе должен поставить цель – свести негативное отношение к инновационной деятельности к минимуму [3, с.87].

Третий этап – внедрение инноваций. Осуществляя внедрение, руководитель должен регулярно информировать преподавателейо процессе внедрения инноваций, выстраивать конструктивный диалог с сотрудниками по внесению изменений в стратегию инновационного развития. Каждый из сотрудников должен понимать поставленные задачи. Это будет способствовать их самореализации и саморазвитию [3, с. 87-88].

Четвертый этап – анализ инноваций. На данном этапе необходимо сфокусировать внимание персонала на позитивных результатах инновационной деятельности, рассказать о передовом опыте внедрения инноваций, о проблемах с которыми столкнулись и проанализировать в совместной работе пути выхода из них.

Пятый этап (заключительный) – оценка результатов. На данном этапе необходимо произвестиглубокий анализ внедрения инноваций, выяснить уровень готовности преподавателей и обучающихся к использованию инноваций, положительные и отрицательные показатели внедрения инноваций, произвести общую оценку преобразований.

Важным в ходе внедрения инноваций в образовательный процесс является информационная кампания, позволяющая проинформировать всехсотрудников, обучающихся и их родителей, внести корректировки в работу в целях повышения качества инновационного развития образовательной организации среднего профессионального образования.

При внедрении инноваций всегда есть положительные и отрицательный стороны. Особым критерием выступают ценностные ориентиры педагогов, которые помогают руководителю выявить профессиональные приоритеты и отношение к образовательному процессу всех его участников.

С целью эффективного управления административно-управленческому персоналу необходимо систематически транслировать передовой педагогический опыт. Для этого в образовательной организации среднего профессионального образования должны быть внедрены школы педагогического мастерства. Причем как для преподавателей со стажем работы, так и для молодых преподавателей. Обмениваясь опытом, педагоги в контексте сопоставления достижений, и делясь опытом работы, покажут результативность педагогической деятельности. Такой формат взаимодействия должен быть основан на принципах взаимного наставничества, передовых идеях и современных инновационных технологиях, что позволит усилить инновационность в образовательной организации.

Выстроенная системная и целенаправленная работа по внедрению инноваций позволит проанализировать психолого-педагогические подходы к организации инновационного процесса. Она должна включать проведение открытых занятий, мастер-классов, дискуссий, которые помогут повысить заинтересованность в совершенствовании образовательного процесса.

Еще одним критерием внедрения инновационных процессов выступает активная экспериментальная работа с вовлечением в нее максимального количества педагогических работников. Для этого сотрудники должны изучить научно-методическую литературу, в формате мозгового штурма обсудить проблематику и выявить потенциал образовательной организации. И после этого планировать, организовывать, анализировать, корректировать инновационную деятельность.

В рамках экспериментальной работы методический отдел выстраивает работу по повышению квалификации педагогических работников, структурирует деятельность отделений и предметно-цикловых комиссий. Задача руководителя состоит в том, чтобы направить деятельность коллектива на определение конечных результатов работы и на анализ изменений, произошедших внутри коллектива, на развитие педагогического творчества и инициативы.

Если преобразования были успешными, то полученные результаты инновационных преобразований дадут позитивные результаты: повысится качество знаний, возрастет процент успеваемости обучающихся и интерес к профессиональным модулям и дисциплинам, профессиональные компетенции будут формироваться с опережением, что будет способствовать формированию развитой личностиспособной к саморазвитию. Преподаватели смогут раскрыть свой педагогический потенциал, проявить творческие способности и повысить профессиональные компетенции, тем самым достичь новых целей в профессии.

Современное информационное общество требует от руководителя образовательной организации среднего профессионального образования инновационного поведения, креативного и непрерывного творчества в управленческой деятельности. Исходя их чего , необходимость выполнения вышеперечисленных действий на определённых стадиях инновационного процесса позволит субъектам управления эффективно осуществить принятые управленческие решения с целью успешного внедрения инноваций в систему среднего профессионального образования.

Литература

1. Глухова С.Г. Инновационный процесс в образовательном учреждении. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [URL]: http://www.wiki.iteach.ru› (Дата обращения 5.06.2019).

2. Педагогика: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Л. С. Подымова [и др.]; под общей редакцией Л.С. Подымовой, В.А. Сластенина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 246 с.

3. Шамова Т.И. Управление образовательными системами // Т.И. Шамова П.И. Третьяков, Н.П. Капустин. М.: Владос, 2019. 90 с.

4. Хуторской А.В. Педагогическая инноватика. М.: Академия, 2014. 256 с.

5. Хроленок Л.А. Управление инновационными процессами в СПО/ Л.А. Хроленок // Вестник Брянского государственного университета, 2014. № 1. С. 94-97.

ОРГАНИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ФОРМЫ КОМПЛЕКСНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ИТОГОВОГО ЭКЗАМЕНА У БАКАЛАВРОВ

И.Р. Новик, А.М. Серый

Нижегородский государственный педагогический
Университет имени Козьмы Минина, г. Нижний Новгород, Россия

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства Просвещения Российской Федерации в рамках научного проекта «Модель независимой оценки образовательных результатов будущих педагогов».

В рамках проекта «Создание банка оценочных средств для оценки компетенций выпускников бакалавриата при подготовке и проведении итогового государственного экзамена» проводилась апробация новой формы проведения итогового государственного экзамена, в которой участвовали студенты направления 44.03.05 Педагогическое образование, профиля Биология и Химия. Полученные результаты коррелируют с оценками по дисциплине «Методика обучения химии».

Ключевые слова: итоговый государственный экзамен, выпускники бакалавриата, комплексный госэкзамен, методика обучения химии

ORGANIZATION OF AN INNOVATIVE FORM OF CONDUCTING THE COMPREHENSIVE STATE FINAL EXAM FOR BACHELORS

I.R. Novik, A.M. Seriy
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University,
Nizhny Novgorod, Russia

The research was carried out with the financial support of the Ministry of Education of the Russian Federation within the framework of the scientific project "Model of independent assessment of the educational results of future teachers".

Within the framework of the project "Creation of a bank of assessment tools for assessing the competencies of bachelor's graduates in the preparation and conduct of the final state exam", a new form of the final state exam was tested, in which students of the 44.03.05 Pedagogical education profile Biology and Chemistry participated. The results obtained correlate with the grades in the discipline "Methods of teaching chemistry".

Keywords: final state exam, bachelor's graduates, comprehensive state exam, chemistry teaching method

Актуальность исследования. Модернизация системы высшего образования в России и смещение акцента с содержания образования на достижение определенных рядом нормативных документов знаний, умений, навыков и компетенций обучающихся обусловливает необходимость использования новых форм проверки образовательных результатов студентов [1-4; 6-8; 10-14].

Результаты исследования и их обсуждение. В рамках проекта «Создание банка оценочных средств для оценки компетенций выпускников бакалавриата при подготовке и проведении итогового государственного экзамена», выполняемого при финансовой поддержке Министерства Просвещения Российской Федерации в рамках научного проекта «Модель независимой оценки образовательных результатов будущих педагогов» [5, 9, 15, 16], проводилась апробация новой формы проведения итогового государственного экзамена, в которой участвовали студенты направления 44.03.05 Педагогическое образование, профиля Биология и Химия.

Для подготовки студентов к комплексному государственному итоговому экзамену (КГИЭ) разработан электронный учебно-методический комплекс (ЭУМК) в СДО Moodle. Он составлен к.п.н., доц. Новик И.Р. и к.х.н., доц. Пимановой Н.А. в соответствии с программой КГИЭ по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование, профиль Биология и Химия с учетом рекомендаций из ЭУМК "Разработка фондовых заданий для оценки компетенций выпускников бакалавриата по направлению подготовки "Педагогическое образование", разработанного д.п.н, проф. Перевощиковой Е.Н. ЭУМК "КГИЭ БХ" предназначен для обучающихся по направлению 44.03.05 "Педагогическое образование", профиль Биология и Химия, сдающих КГИЭ по профилю Химия. В нем представлены демо-версии теста и фондовых заданий, способствующих оценке компетенций выпускников педагогического образования на этапе итогового государственного экзамена.

Демо-версия теста в ЭУМК, как и итоговые тесты, которые представлены на самом экзамене, разработаны преподавателями кафедры биологии, химии и биолого-химического образования (БХиБХО): к.х.н., доцентом Пимановой Н.А., к.х.н., доцентом Дружковой О.Н., к.х.н., доцентом Дыдыкиной М.А., к.х.н., ст. преп. Лудиным Д.В.

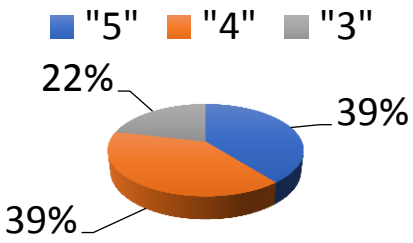
В материалах ЭУМК приведены примеры фондовых заданий и шкала оценки их выполнения, разработанные командой проектной группы «Создание банка оценочных средств для оценки компетенций выпускников бакалавриата при подготовке и проведении итогового государственного экзамена» к.п.н., доцентом Стафеевой А.В., к.п.н., доцентом Новик И.Р., к.п.н., доцентом Беляевой Т.К., к.п.н., доцентом Катковой О.В., к.э.н., доцентом Кузнецовой С.Н., ст. преп. Елизаровой Е.Ю., ст. преп. Круподеровой К.Р. и др. под руководством д.п.н., профессора кафедры математики и математического образования Перевощиковой Е.Н. Конкретизированные фондовые задания, представленные на самом экзамене, доработаны к.п.н., доцентом Новик И.Р. при участии маги-

странтов направления подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, профиль Инновации в химическом образовании.

Комплексный государственный итоговый экзамен (КГИЭ) студенты бакалавриата сдавали 2-3 июня 2021г. Он состоял из двух частей. Первая из них включала общий тест по химическим дисциплинам. Преподавателями кафедры БХиБХО Мининского университета было подготовлено 4 варианта теста в СДО Moodle, каждый вариант состоял из 30 вопросов, вопросы по каждой категории выбирались компьютером. Вторая часть содержала разработанные командой проекта «Создание банка оценочных средств для оценки компетенций выпускников бакалавриата при подготовке и проведении итогового государственного экзамена» под руководством д.п.н., проф. Е.Н. Перевощиковой и доработанные к.п.н., доц. Новик И.Р. с магистрантами конкретизированные фондовые задания, направленные на проверку сформированности компетенций у выпускников бакалавриата по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование, профиля Биология и Химия.

Диаграмма 1 демонстрируют уровень знаний, умений и компетенций студентов 5 курса, показанный ими на комплексном государственном итоговом экзамене, оцененный экзаменационной комиссией, включающей 3 представителей работодателя и 2 преподавателей кафедры по 5-балльной шкале. Из диаграммы видно, что все студенты хорошо подготовились с использованием рекомендованных им электронных курсов и успешно сдали КГИЭ. «Отличных» и «хороших» отметок получено одинаковое количество (по 39%), «удовлетворительных» гораздо меньше (22%).

Диаграмма 1. Отметки, поставленные студентам на КГИЭ.



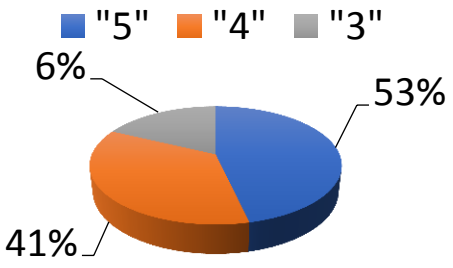
Для сравнения результатов КГИЭ с текущей успеваемостью студентов нами была использована дисциплина «Методика обучения химии» (МОХ), преподаваемая к.п.н., доц. Новик И.Р., поскольку она профильная, включает комплексные задания как по химии, так и по методике ее преподавания и изучается сту-

дентами направления подготовки 44.03.05 Педагогическое образование профиля Биология и Химия на 5 курсе в 9-10 семестрах. В 9 семестре проходит дифференцированный зачет с оценкой, а в 10 семестре – курсовой экзамен по данной дисциплине. Прохождение итоговых тестов на 30 вопросов в СДО Moodle по МОХ в каждом семестре используется в качестве допуска к зачету и к курсовому экзамену соответственно.

Студенты исследуемой группы сдавали курсовой экзамен по билетам. В каждом билете было 2 вопроса по методике обучения химии (теоретический и практический), а также дополнительно предлагалось решить химическую задачу или выполнить задание. Контрольные вопросы к экзамену, итоговый тест и разнообразные методические материалы размещались в ЭУМК «Методика обучения химии, часть 2» в СДО Moodle. Для облегчения подготовки к курсовому и государственному экзаменам студентам был открыт доступ и к другим электронным курсам, подготовленным к.п.н., доц. Новик И.Р. в СДО Moodle Мининского университета: «Методика обучения химии, часть 1», «Современные средства оценивания результатов обучения», «Моделирование профессиональных ситуаций» (учебное событие), «Демонстрационный школьный химический эксперимент», «Основы внеклассной работы по химии в школе».

Экзамен проходил 24.05.21г. Для допуска к экзамену необходимо было набрать не менее 45 баллов за семестр. Иностранные студенты набрали 45-52 балла за семестр, что не является высоким показателем их знаний, соотечественники 51-70 баллов (см. диаграмму 2). Это важно учитывать при проведении экзамена в новом формате. Государственный экзамен должен суммировать балл за тест и фондовое задание, что обусловливает его успешную сдачу даже слабыми студентами, поскольку дает им возможность продемонстрировать свои знания, умения и компетенции, полученные за 5 лет обучения, в полном объеме.

Диаграмма 2. Отметки, полученные студентами на курсовом экзамене по МОХ.



Из представленных диаграмм 1 и 2 видно, что отметка по 5-балльной системе за курсовой экзамен по МОХ и комплексный государственный итоговый экзамен в целом совпадает. Лишь у 5 человек в группе по 5-балльной системе есть колебания в размере 1 балла в большую или меньшую сторону, в зависимости от результатов химического теста.

Заключение. В целом отметки коррелируют, что говорит об их адекватности и возможности использования КГИЭ для оценивания профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций студентов. Однако, стоит отметить смещение в сторону оценки «4», что говорит о более комплексном походе на госэкзамене, по отношению классическому экзамену.

Литература

1. Васильева Н. О. Оценка образовательных результатов студентов на основе модели компетенций // Современные проблемы науки и образования. 2017. № 6. URL: https://science-education.ru/ru/article/view? id=27188 (дата обращения 07.02.2019).

2. Дунаева Н.И., Суворова О.В. Проблема конкурентоспособности личности студента в условиях образовательной среды вуза в отечественных и зарубежных исследованиях // Вестник Мининского университета. 2020. Т. 8, №1. С. 8.

3. Жадаев А.Ю., Новик И.Р., Воронина И.А. Использование проблемного обучения биохимии для развития профессионально-личностных качеств обучающихся // Modern Humanities Success / Успехи гуманитарных наук. 2020. №3. С. 144-148.

4. Модернизация образовательного процесса: технология конструирования оценочных средств для оценки образовательных результатов: учебно-методическое пособие. Н. Новгород: Мининский университет, 2016. 70 с.

5. Новик И.Р., Беляева Т.К. Подходы к оценке образовательных результатов студентов вуза: традиции и современный опыт // Проблемы современного педагогического образования. Сер.: Педагогика и психология. Сб. науч. трудов: Ялта: РИО ГПА, 2021. Вып. 71. Ч. 3. С. 229-232.

6. Перевощикова Е.Н. Критериальный подход к оцениванию как ключевой компонент системы независимой оценки образовательных результатов будущих педагогов // Вестник Мининского университета. 2021. Т. 9. № 3.

7. Перевощикова Е.Н. Концептуальные основы конструирования средств для оценивания образовательных результатов // Вестник Мининского университета. 2016. №2. URL:http://vestnik.mininuniver.ru/reader/search/kontseptualnye-osnovy-konstruirovaniya-sredstv-dlya

8. Перевощикова Е.Н. Рейтинг-план как механизм оценивания степени сформированности компетенций // Вестник Мининского университета. 2018. Т. 6. № 2. С. 9.

9. Перевощикова Е.Н., Стафеева А.В., Елизарова Е.Ю., Бурханова И.Ю., Беляева Т.К. Новый формат итогового государственного экзамена для выпускников бакалавриата по направлению «Педагогическое образование» // Специальный номер: Практики педагогической психологии в Европе и на Ближнем Востоке. 2020. Т. 8.

10. Письмо Министерства от 15 июля 2015 года N МОН-П-2799. О механизме осуществления независимой оценки знаний студентов. URL: https://docs.cntd.ru/document/420299449 (дата обращения: 29.07.2021).

11. Профстандарт Педагога 2021, утвержденный Правительством РФ/. URL: https://rusjurist.ru/kadry/professionalnye_standarty/profstandart-pedagoga-utverzhdennyj-pravitelstvom-rf/ (дата обращения: 29.07. 2021 г.).

12. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки), утвержденный приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.02.2018. № 125.

13. Федеральный закон № 256 о независимой оценке и закон «Об образовании в Российской Федерации», ст. 95 «Независимая оценка качества образования». URL: http://zakon-ob-obrazovanii.ru/95.html (дата обращения 29.07.21г.).

14. Фролова С.В. Профессиональное воспитание будущего учителя: дискуссия о концептуальных положениях // Вестник Мининского университета. 2021. Т. 9. № 2. С. 4. URL: https://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/1227

15. Belyaeva, T.K.; Egorov, E.E.; Potapova, T.K.; Shabanova, T.L.; Shlyakhov, M.Y. Implementation of the Division Model of Pedagogical Labor in the Teacher Training System of a New Type. Lecture Notes in Networks and Systems, 2020, 91, p. 430-438.

16. Perevoshchikova E.N., Novik I.R., Belyaeva T.K., Saberov R.A. & Filchenkova I.F. Fundamentos conceituais para a criação de um sistema de avaliação independente dos resultados educacionais dos futuros professores da Federação Russa. // Laplage Em Revista, 7(3A), p. 634-643. URL: https://laplageemrevista.editorialaar.com/index.php/lpg1/article/view/1472 https://doi.org/10.24115/S2446-6220202173A1472p.634-643

КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ ПЕДАГОГОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ

А.В. Орлов, Н.М. Кузнецова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

В исследовании представлены результаты изучения восприятия педагогами систем качества профессиональной деятельности. Рассмотрена роль клиентских отношений в обеспечении качества образования. Показано, что клиентоориентированность персонала образовательных организаций может быть важным фактором внедрения систем обеспечения качества профессиональной деятельности.

Ключевые слова: клиентоориентированность в образовательных организациях, качество профессиональной деятельности педагогов, обеспечение качества образовательных услуг.

CUSTOMER ORIENTATION OF TEACHERS OF SECONDARY SCHOOLS

A.V. Orlov, N. M. Kuznetsova
National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

The study presents the results of studying teachers ' perception of professional activity quality systems. The role of client relations in ensuring the quality of education is considered. It is shown that the customer orientation of school staff can be an important factor in the introduction of quality assurance systems for professional activities.

Keywords: customer orientation in schools, the quality of professional activity of teachers, ensuring the quality of educational services.

Актуальность исследования.

В учреждениях общего образования России активно внедряются современные менеджерские технологии. Образовательные организации все чаще рассматриваются с позиций маркетинга взаимоотношений, для которого характерна направленность на развитие клиентоориентированности. Она рассматривается как ключевая компетенция компаний сферы услуг. В парадигме маркетинга взаимоотношений экономический эффект связывается с улучшением взаимодействий участников коммерческих отношений. Это переносится и на систему образования. Считается, что повышение клиентоориентированности должно привести к повышению качества образовательных услуг.

В настоящее время учреждениям системы образования предписываются функции организаций сферы услуг. Это закреплено в Федеральном законе № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Несмотря на спорность такого положения [3], система государственной образовательной политики направлена на усиление зависимости образовательных организаций от клиент-

ских отношений. Это выражается в увязке образовательных задач с экономическими: для образовательной организации важно создавать дополнительные потоки клиентов и получать материальное обеспечение на основе подушевого финансирования, а также дополнительных платных образовательных услуг.

Показателями клиентоориентированности компаний являются: привлечение новых клиентов, заключение долгосрочных договоров, снижение количества жалоб и повышение лояльности клиентов, формирование направленности организационной культуры на учёт интересов клиентов и др. [4]. Однако, в системе образования клиентские отношения, как взаимодействия между производителями и потребителями услуг, не могут соответствовать этим критериям. В силу ряда причин эти клиентские отношения нельзя назвать полноценными. Во-первых, роли заказчика и клиента разделены между разными стейкхолдерами. Клиентами являются учащиеся или их родители, а заказчиком – государство. Во-вторых, изменить клиентские отношения организация почти не в состоянии: она не может их прекратить, прописывать в договорах условия этих отношений, не может разрабатывать и внедрять программы лояльности. Образовательная организация практически не самостоятельна в формировании клиентских отношений. При этом выгоды клиентоориентированности, которые поучают коммерческие компании (получение дополнительной прибыли), для учреждений образования не доступны.

Государство в практике управления образованием создаёт механизмы, способствующие развитию клиентоориентированности учреждений общего образования через расширение открытости (создание сайтов организаций, расширение каналов коммуникации, расширение деятельности родительских советов и др.). Вводятся независимые системы оценки качества образования с привлечением общественных институтов. Ставятся задачи по расширению образовательных услуг и предоставление возможности выбора.

Однако такого рода практика усиливает давление на образовательный процесс, заставляя смещать, а иногда замещать, содержательные составляющие имитационными. Это связано с тем, что высокая открытость повышает давление на образовательный процесс непрофессионалов. При этом направленность на интересы и желания клиентов может сказываться негативно на самой профессиональной деятельности. Образовательные задачи и задачи клиентоориентированности различны: одно дело – обучение и воспитание, и совсем другое – это повышение лояльности клиента. Эти задачи могут даже противоречить друг другу в частностях, так как интересы самих клиентов могут быть различны и различны представления о желаемом результате [1]. В этом смысле оценить

удовлетворённость клиентов качеством образовательных услуг довольно затруднительно. Тем более, что результат образования зависит не только от того, кто такого рода услуги оказывает, но и от самих учащихся. А также в немалой степени, от их родителей, от организации системы обучения и воспитания в семье, от мотивации детей на учебную деятельность вне школы.

Тем не менее, удовлетворённость клиентов всё чаще рассматривается как критерий качества образования. Собственно в самом менеджменте качества, как науке, принцип ориентации на потребителя является основополагающим. Распространение менеджерской методологии на систему образования охватывает и вопросы качества профессиональной деятельности. Маркетинговые компетенции рассматриваются как факторы успешности школ, так как они обеспечивают баланс интересов потребителей образовательных услуг, государства и самой образовательной организации [2]. Связь успешности образовательной организации с клиентоориентированнанным маркетингом не очевидна, так как нет соответствующих рыночных условий. Тем не менее, клиентоориентированность рассматривается как важная компетенция.

Компетенции организации значимы только тогда, когда выражены у её сотрудников. Выполнение требований клиентоориентированности распространяется не только на школы, но и на педагогов – сотрудников этих организаций. Персонал должен соответствовать общей организационной культуре. Это предполагает не только следование определённым установкам и принципам в профессиональной деятельности, но и выработку навыков, способствующих клиентоориентированности. Важным является вопрос о восприятии сотрудниками своей организации, как клиентоориентированной системы – насколько реальность совпадает с декларируемыми принципами и готовностью работников реализовывать эти принципы. Актуальной задачей является исследование реального проявления клиентоориентированности в учреждениях общего образования и отношения к этому педагогов. Вместе с тем, исследований такого рода в отечественной практике немного. Целью данной работы было изучение восприятия педагогами механизмов повышения качества профессиональной деятельности педагогами в контексте клиентоориентированности как условия обеспечения этого качества.

Методы исследования.

Исследование проводилось в трёх общеобразовательных школах г. Нижнего Новгорода и области. В нём участвовали 46 педагогов. Проводился опрос респондентов о системах обеспечения качества их профессиональной деятельности (далее, ПД) в их школах. В основе таких систем лежит комплекс мероприя-

тий с персоналом разъяснительного, стимулирующего, оценочного и обучающего характера относительно качества выполняемой работы.

Для оценки мнения работников о тех или иных сторонах качества системы профессиональной деятельности была разработана специальная анкета, которая включает в себя 35 параметров, по которым проводятся обеспечительные меры для повышения качества образовательной деятельности. Эти параметры распределены по 7 категориям, в своей совокупности описывающим обеспечение системы качества образования: 1) регламентация системы качества ПД сотрудников, 2) анализ внешних и внутренних проблем обеспечения качества ПД, 3) контроль качества ПД, 4) дополнительное обучение персонала по повышению качества ПД, 5) стимулирование персонала на повышение качества ПД, 6) самоконтроль и саморегуляция ПД и 7) работа с клиентами по повышению качества ПД.

Работа с клиентами по вопросам качества предполагает:

1. внедрение системы получения обратной связи от учащихся или их родителей о качестве образовательного процесса через сайт организации, или иным способом;

2. проведение специально организованных опросов клиентов по актуальным проблемам обеспечения качества ПД;

3. создание специальной системы работы с жалобами клиентов на качество ПД тех или иных педагогов, или организации в целом: мониторинг, анализ, реагирование, учёт в планировании, внедрение управленческих изменений;

4. создание специальной системы работы с пожеланиями и предложениями клиентов по обеспечению качества ПД;

5. создание условий для регулярного общения педагогов с клиентами по вопросам качества профессиональной деятельности.

В целом опрос позволил выяснить как педагоги относятся к внедрению тех или иных механизмов обеспечения качества профессиональной деятельности, включая вовлечение клиентов в оценку и изменение системы.

Также нами изучалась клиентоориентированность педагогов. Для этого использовался опросник «Клиентоориентированность работников (педагогов)» (КОРА-П), являющийся модификацией для образовательных организаций ранее созданной методики [5]. Опросник позволяет оценивать готовность работника мобилизоваться для выполнения задач повышения результативности обслуживания клиентов. С помощью него оценивается направленность на выполнение определённых действий, важных для развития клиентоориентированности: 1) планирование работы с клиентами, 2) готовность работать со сложными клиен-

тами, 3) терпимость к житейским трудностям в работе с клиентами, 4) самообучение для развития качеств эффективной работы с клиентами, 5) рефлексия своей работы с клиентами. Кроме того, методика позволяет оценить стили работы с клиентами.

В данной работе мы исследовали вопрос о значении клиентоориентированности как профессионально важного качества педагогов в проявлении их позиции по вопросу о необходимости внедрения системы обеспечения качества ПД в школах. Для этого использовался корреляционный анализ по Спирмену.

Результаты исследования и их обсуждение.

Исследование показало, что большинство педагогов высоко оценивают систему обеспечения качества ПД в своих школах, и, в целом, поддерживают внедрение различных инструментов её улучшения. Более 60% респондентов выступают за более чёткую регламентацию процессов обеспечения качества ПД, разработку и внедрение различных планов, детализацию должностных обязанностей, введение системы персональной ответственности, усиление контроля. Большинство педагогов (более 70%) поддерживают создание систем материального и нематериального стимулирования повышения качества ПД, внедрение объективных оценочных методов, а также создание механизмов обучения и передачи опыта по повышению качества ПД. Более 50% респондентов готовы регулярно, и 25% время от времени, проводить самоанализ своей ПД, оценивать достоинства и недостатки с точки зрения критериев качества.

Большая часть респондентов (больше 60%) полагают, что важно привлекать клиентов, прежде всего родителей, для улучшения системы качества ПД в школе. Более того они считают важным выстраивать более глубокие клиентские отношения и использовать их для решения образовательных задач. Большинство педагогов готовы выстраивать систему взаимосвязи своей профессиональной деятельности с запросами и действиями родителей, но при условии, что это будет иметь системный характер. Требуются продуманные формализованные правила взаимного согласования позиций учеников, родителей, государственных ведомств, школ и педагогов. Хаотичные спонтанные действия и решения, с одной стороны, ничего не меняют в системе качества, с другой – разрушают сложившийся порядок.

Большинство педагогов (более 70%) считают, что мероприятия с родителями по обеспечению качества ПД должны проводиться либо регулярно, либо время от времени. Однако, только 30% респондентов полагают, что такого рода работа проводится время от времени или иногда. То есть элементы клиентских взаимоотношений образовательного учреждения и родителей присутствуют в

практике работы школ, но не являются регулярными и значимыми в системе обеспечения качества ПД. Вместе с тем, сам факт того, что имеет место осознание педагогами необходимости усиления клиентского взаимодействия – значимый педагогический и управленческий фактор. Это важно для достижения согласия и синхронии образовательных и воспитательных практик, необходимо для выстраивания общей системы взаимосвязанных действий школ и семей, направленной на улучшение результатов обучения и воспитания. Достоверных отличий в ответах сотрудников разных организаций не установлено. Также мужчины и женщины педагоги не отличаются по своим оценкам механизмов обеспечения качества ПД.

Диагностика клиентоориентированности показала, высокую готовность педагогов к мобилизации работы с клиентами, прежде всего с родителями, для повышения качества профессиональной деятельности. Достоверных отличий по данному качеству между мужчинами и женщинами, а также между педагогами разных школ не установлено. При этом корреляционный анализ показал наличие значимых (больше 0,40) взаимосвязей клиентоориентированности педагогов с пониманием ими необходимости различных мер повышения качества профессиональной деятельности. Это указывает на важность клиентоориентированности как профессионального качества. Развитие клиентоориентированности педагогов через внедрение соответствующей организационной культуры, специальное обучение и практики взаимодействия с родителями может быть важным элементом поддержки выстраивания системы обеспечения качества профессиональной деятельности.

Заключение.

В исследовании установлена высокая готовность педагогов к развитию клиентских отношений для улучшения системы качества профессиональной деятельности. При этом наиболее клиентоориентированные работники демонстрируют более высокую приверженность к внедрению комплексных систем обеспечения качества. Развитие клиентоориентированности персонала в образовательных учреждениях позволит повысить качество образовательных услуг через установление взаимосвязей и повышение синхронии образовательных и воспитательных систем в школах и семьях.

Литература

1. Гринкруг Л.С., Фишман Б.Е., Кузьмина Б.С. О неоднозначности смысла принципа «ориентация на потребителя» в образовании // Фундаментальные исследования. 2007. № 10. С. 96-98.

2. Донина И.А. Маркетинг в школе: современный контекст проблемы // Фундаментальные исследования. 2013. № 10-9. С. 2040-2044.

3. Игнатьева Е.Ю. К вопросу об образовании как услуге // Мир науки, культуры, образования. 2019. № 3 (76). С. 228-230.

4. Клиентоориентированность: исследования, стратегии, технологии / Л.С. Латышова, И.В. Липсиц, О.К. Ойнер и др. М.: ИНФРА-М, 2020. 241 с.

5. Орлов А.В., Орлова О.М., Башук Е.Н. Системогенез клиентоориентированности в организации // Системогенез учебной и профессиональной деятельности. Часть 1. Методология системогенетического подхода / Под ред. проф. Ю.П. Поваренкова. Ярославль: Изд-во ООО «Агенство Литера», 2015. С. 250-252.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ЭКОЛОГО-ХИМИЧЕСКИХ УРОКОВ ПОСРЕДСТВОМ МЕЖПРЕДМЕТНОЙ ИНТЕГРАЦИИ

Н.А. Пиманова, Н.Н. Вязина, М.А. Дыдыкина

Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина, г. Нижний Новгород, Россия

В статье представлено педагогическое исследование, посвященное особенностям организации уроков естественнонаучной направленности посредством межпредметной интеграции химии, экологии и биологии. Показано, что синтез химических, экологических и биологических знаний на уроках химии с использованием инновационных педагогических технологий способствует развитию экологической культуры школьников.

Ключевые слова: организация образовательного процесса, организационная культура, экологическое образование, организация уроков химии, экологическая культура.

FEATURES OF THE ORGANIZATION OF ECOLOGICAL AND CHEMICAL LESSONS THROUGH INTERDISCIPLINARY INTEGRATION

N.A. Pimanova, N.N. Vyazina, M.A. Dydykina

Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University, Nizhny Novgorod, Russia

The article considers a pedagogical study devoted to the peculiarities of the organization of natural science lessons through the interdisciplinary integration of chemistry, ecology and biology. It is shown that the synthesis of chemical, environmental and biological knowledge in chemistry lessons using innovative pedagogical technologies contributes to the development of ecological culture of schoolchildren.

Keywords: organization of the educational process, organizational culture, environmental education, organization of chemistry lessons, environmental culture.

Актуальность исследования.

В настоящее время экологическая культура является неотъемлемой частью общего благополучия человека и общества в целом. Она начинает формироваться с рождением ребенка сначала в семье, а потом активно развиваться в школьном возрасте. Согласно Федеральному государственному образовательному стандарту основного общего образования (ФГОС ООО) система образования должна способствовать формированию «…экологической культуры, соответствующей современному уровню экологического мышления, развитие опыта экологически ориентированной рефлексивно-оценочной и практической деятельности в жизненных ситуациях» [1]. Успешное развитие экологической культуры возможно при определенной организации учебного процесса. Применение инновационных технологий и приемов преподавания дисциплин естественнонаучного направления способствует развитию творческих и духовных качеств личности учащихся. Высокий уровень творческого саморазвития школьников формируется при использовании в образовательном процессе интеграции знаний и умений разных наук для решения конкретных задач.

Химическая наука имеет большое практическое значение, ее знания применяются в различных предметных областях и особенно ее достижения используются относительно решения проблем окружающей среды.

Целью данного исследования является подбор инновационных педагогических технологий и приемов реализации экологического подхода преподавания химии в школе посредством межпредметной интеграции.

Результаты исследования и их обсуждение.

Формирование у школьников целостного представления о природе, возможно при интеграции знаний всех школьных дисциплин естественнонаучной направленности. Химия среди естественнонаучных дисциплин занимает особое место, так как ее знания используются во всех других естественных науках об окружающей среде.

Наиболее, на наш взгляд, полное определение термина «интеграция» дано в работе И. Д. Зверевым и В. Н. Максимовой: «Интеграция – процесс и результат создания неразрывно связанного, единого, цельного. В обучении она осуществляется путем слияния в курсе, теме, разделе программы элементов разных дисциплин, слияния научных понятий и методов в общенаучные понятия и методы познания, комплексирования и суммирования основ в раскрытии межпредметных учебных проблем» [с. 14; 2].

Межпредметная интеграция – это синтез научных достижений нескольких дисциплин, при котором законы, теории, методы одной науки применяются для

решения научных проблем другой. Систематизация межпредметных знаний приводит к высокому познавательному результату. У учащихся формируется целостная картина мира, появляются качественно новые знания, которые выражаются в общенаучных понятиях, категориях и подходах.

При обучении химии в школе межпредметная интеграция может быть внедрена различными способами. Наиболее распространенные это осуществление межпредметных связей при изучении материала курса химии, проведение интегрированных уроков и разработка элективных курсов экологической направленности.

Наше педагогическое исследование проводиться на базе МБОУ «Школа № 41» г. Нижнего Новгорода с учащимися 8–9 классов. При изучении предмета химии посредством межпрежметной интеграции нами используются разные методы и приемы. Один из них – это введение в учебный материал курса химии информации экологического и биологического содержания. Это осуществляется через эвристическую беседу, беседы обобщающего плана, видео экскурсии, наглядные методы обучения и т. д. Экологический компонент широко применяется при решении расчетных задач межпредметного содержания, ситуационных задач.

Пример расчетной задачи с экологическим содержанием для 9 класса: «Для регенерации воздуха используют реакцию пероксида натрия с углекислым газом. Какое количество пероксида натрия надо взять с учетом того, что он содержит 3,5% примесей, чтобы заполнить изолированное помещение объемом 100 $м^3$».

В школьном образовании большое внимание отводиться вариативному урочному компоненту и внеурочной деятельности. На занятиях факультативов и кружков учащиеся могут реализовать себя в проектной деятельности и учебно-исследовательской деятельности. Сбор информации о состоянии окружающей среды требует дополнительное время помимо уроков, поэтому факультативы, кружки и другая внеурочная деятельность помогают решить эту проблему. При реализации экологического подхода эффективен метод привлечения учащихся к поисковой деятельности. Особо заинтересованные учащиеся из наших классов вступают в научное общество учащихся. Наши школьники занимаются в НОУ «Эврика» по экологической химии, которое знакомит их с научно-исследовательской деятельностью.

Заключение.

Введение экологического компонента в курс химии раскрывает важную роль химии в установлении качества окружающей среды и мониторинга за ее

состоянием. Использование межпредметной интеграции на уроках химии позволяет реализовывать требования ФГОС второго поколения и способствует формированию экологических знаний учащихся 8-9 классов. Инновационные формы организации уроков предоставляют возможность наиболее эффективно формировать у школьников целостного представления об окружающей среде и воздействии на неё антропогенных факторов, воспитывают у учеников бережное отношение и природе и рациональное использование природных ресурсов.

Литература

1. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (ФГОС ООО) Утвержден Министерством образования и науки РФ (приказ 17 декабря 2010 г. № 1897) – [Электронный ресурс] https://fgos.ru/fgos/fgos-ooo/ (дата обращения 23.09.2021).

2. Зверев И.Д. Междредметные связи в современной школе / И.Д. Зверев, В.Н. Максимова. – М.: Педагогика, 1981. – 158 с.

3. Бакрадзе Н.Ю. Возможности интеграции экологического компонента в процесс химического обучения и воспитания / Н.Ю. Бакрадзе, Ю.Г. Карпова // Известия ВГПУ. – 2020. – № 1(144). – С. 68-72.

4. Блинова Т.Л., Подход к определению понятия «Межпредметные связи в процессе обучения» с позиции ФГОС СОО. Педагогическое мастерство: материалы III Международной научно-практической конференции, июнь 2013 / Т.Л. Блинова, А.С. Кирилова – Москва: Буки-Веди, 2013. – С. 65–67.

5. Дегтярёв А.И. Система экологического образования: организация работы по формированию экологического сознания личности: методический материал Дегтярёв А.И. преподаватель-организатор ОБЖ: 24.04.2018 / А.И. Дегтярёв. – Астрахань, 2018. – 53 с.

ВОЗРАСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КОЛЛЕДЖА КАК ФАКТОР УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

В.В. Пискунова

Пермский государственный аграрно-технологический университет, г. Пермь, Россия

Дистанционное обучение в образовательном учреждении среднего профессионального образования предъявляет особые профессиональные требования к деятельности преподавателей. Управление колледжем в условиях дистанционного обучения предполагает модерни-

зацию технологий повышения педагогической компетентности преподавателей. Открытое образовательное пространство располагает совокупностью возможностей для достижения результата, обеспечивающего качественное профессиональное обучение в современных условиях. Предложен вариант управления преподавательским составом колледжа при переходе на дистанционное обучение.

Ключевые слова: колледж, преподаватели, возрастные особенности преподавателя, дистанционное обучение, управление, педагогическая компетентность.

AGE CHARACTERISTICS OF A COLLEGE TEACHER AS A MANAGEMENT FACTOR IN DISTANCE LEARNING CONDITIONS

V. V. Piskunova
Perm State Agrarian and Technological University, Perm, Russia

Distance learning in an educational institution of secondary vocational education places special professional requirements on the teachers activities. The management of the college in conditions of distance learning involves the modernization of technologies for improving pedagogical competence of teachers. An open educational space has a set of opportunities to achieve a result that provides high-quality professional training in modern conditions. A variant of managing the teaching staff of the college during the transition to distance learning is proposed.

Keywords: college, teachers, age characteristics of the teacher, distance learning, management, pedagogical competence.

Актуальность исследования. Современные условия пандемии новой коронавирусной инфекции Covid-19 предъявляют требования к различным институтам общества, в том числе, к образованию. Разобщение обучающихся (обучающихся и преподавателей) является фактором, противодействующим распространению возбудителя, одним из условий снижения риска заражения и передачи инфекционного заболевания, – проблема, разрешимая применением дистанционного обучения.

Методика дистанционного обучения применяема в образовательных учреждениях на протяжении последних десятилетий, сформировалась первоначально как часть заочного обучения и развивалась под влиянием требований современных социально-экономических условий.

Достоинства и недостатки дистанционного обучения широко обсуждаются в педагогической среде. Так, Н.Р. Букейханов и соавторы на примере исследования внедрения дистанционного обучения в МГТУ «СТАНКИН» выявили и подробно представили такие достоинства, как технологичность, доступность и открытость образования, индивидуальный характер образования и т.д.; а также следующие недостатки – необходимость в персональном компьютере и интернете, технические сбои интернета, отсутствие прямого очного общения преподавателя и обучающихся, проблема подтверждения личности пользователя при обучении и контроле знаний, самодисциплина обучающихся, высокая трудоем-

кость разработки курсов, недостаточная компьютерная грамотность обучающихся, недостаточная развитость информационно-коммуникационной инфраструктуры, подготовка педагогических кадров [1, с. 63-64].

Многие российские и зарубежные ученые исследовали современное состояние и перспективы развития дистанционного обучения в образовательных учреждениях. Так, исследование Г.А. Красновой, А.О. Полушкиной посвящено определению основных факторов, оказывающих влияние на развитие и распространение дистанционного обучения в ближайшие годы, а также возможных краткосрочных и долгосрочных последствий перехода на дистанционное обучение вузов [2, с. 36].

Г.У. Лутфуллаевым с соавторами представлен опыт дистанционного обучения курсантов повышения квалификации медицинского университета в условиях пандемии, а также анализ онлайн-занятий, организованных в экстремальных условиях; определены преимущества использования мессенджер канала Telegram и платформы Zoom [3, с. 66].

Исследование К.И. Бикмаевой посвящено изучению опыта введения повсеместного – от младшей школы до высших учебных заведений –дистанционного обучения и осуществления образовательного процесса в Монголии в период пандемии коронавирусной инфекции; акцентировано внимание на теле-уроке, в процессе которого взаимодействие учитель-ученик и преподаватель-студент осуществляется с помощью личных кабинетов сайтов учебных заведений и единой информационной системы www.esis.mn [4, с. 9].

Особое внимание уделено рассмотрению применения технологий дистанционного обучения практическим навыкам, что особенно актуально в среднем профессиональном образовании. Так, У.С. Захарова с соавторами утверждают, что «обучение в условиях карантина в связи с пандемией необходимо рассматривать не как дистанционное, а как экстренное удаленное, требующее восстановительных мер для компенсации упущенного времени в обучении, а также решения технических и методических проблем» [5, с. 115].

Столь немногочисленный обзор исследований дистанционного обучения в образовательных учреждениях показал значимость как технической стороны, так и человеческого фактора, обусловливающего педагогическую компетентность преподавателя. К преподавателю, осуществляющему педагогическую деятельность в дистанционном формате, предъявляется ряд требований: от компьютерной грамотности, владения возможностями программного обеспечения и учебных платформ, навыками электронного общения до индивидуального online подхода к каждому обучающемуся, мотивации обучающихся к специаль-

ным условиям дистанционного обучения, контроля выполнения заданий, оценки и обратной связи.

Исследователем профессиональной деятельности преподавателя в области дистанционного обучения С.А. Севастьяновой предложена модель компетентности преподавателя, система дескрипторов компетенций; выявлена специфика, сформулированы цели и задачи, предложены формы и методы подготовки преподавателя к дистанционной работе. С.А. Севастьяновой подробно описаны технические, предметные и методические компетенции в техническом, теоретическом, практическом и личностном аспектах. Среди личностных качеств преподавателя, необходимых для успешной дистанционной работы выделяют следующие: нацеленность на результат, готовность к освоению новой информации и навыков, стремление познавать новые возможности в профессиональной деятельности, развивать методическую базу [6, с. 279, 282].

Необходимо отметить, что преподавательский состав образовательных учреждений среднего профессионального образования (СПО) представлен средним и старшим поколением, преимущественно женского пола. По данным отчета Министерства образования и науки Пермского края удельный вес численности лиц, освоивших образовательные программы среднего профессионального образования с использованием электронного обучения, дистанционных образовательных технологий увеличился в 5 раз (по сравнению с 2019 годом) [7]. В то же время, образовательная услуга оказывается тем же преподавательским составом, дополнительных должностей методистов, IT-специалистов и других специалистов, способных оказать техническую и методическую помощь в организации дистанционного обучения, не вводится. Таким образом, образовательный процесс организуется прежним педагогическим составом.

Согласимся с И.И. Соколовой, что от уровня профессиональной подготовки педагога профессионального обучения во многом зависят качество производственного (практического) обучения, уровень профессионального развития молодых кадров, в том числе, в условиях преподавания повышенной сложности – в дистанционном формате [8, с. 25]. Необходимо отметить, что в данных условиях одним из наиболее востребованных психологических качеств педагога становится умение учиться новому как в техническом, так и в методическом плане. Поддерживаем мнение Т. Строгановой, что преподаватель дистанционного обучения (а в условиях пандемии – каждый педагог) должен владеть цифровыми компетенциями, уметь держать внимание аудитории и быть способным адаптировать занятие к любым условиям и форматам [9]. Причем, овладевать новыми технологиями необходимо в сжатые сроки.

Поэтому важным управленческим решением администрации образовательных учреждений среднего профессионального образования является повышение квалификации преподавателей в части овладения цифровыми компетенциями, коммуникативными компетенциями в on-line режиме. Необходимо учитывать, что старшему поколению присуще некоторая консервативность, а обучение на различных курсах требуется немедленное, без отрыва от производственной деятельности, вне зависимости от того, когда были пройдены предыдущие курсы повышения квалификации. В некоторых случаях встает необходимость обеспечения преподавателей компьютерной техникой, консультации IT-специалистов, предоставления рабочего места с выходом в интернет в образовательном учреждении. Следует отметить, что курсы повышения квалификации необходимо дифференцировать в зависимости от уровня «цифровой» подготовки преподавателей: от создания контента, использования сервисов интернет-коммуникации (Zoom, Discord, Skype, социальные сети, мессенджеры) для проведения видеоконференций, использования информационно-образовательных платформ до создания собственных лабораторных (практических) работ, проверки знаний обучающихся (создание тестов в гугл формах и т.д.). Также необходимо обучить/актуализировать навыки преподавателей по on-line общению, мотивации обучающихся к дистанционному обучению, поддержанию обратной связи. Следует помнить, что формат дистанционного обучения для преподавателей является трудоемким процессом, осуществляемым в сжатые временные сроки в постоянно изменяющихся условиях, что является дополнительным стрессовым фактором, особенно для преподавателей старшего поколения. Поэтому следует обратить внимание на расписание занятий данных преподавателей, обратную связь с методистом, IT-специалистом и т.д.

Заключение. Учитывая все достоинства и недостатки, дистанционное обучение является данностью современного развития образования, которое необходимо изучать и находить способы адаптации и эффективности в нем как обучающихся, так и преподавателей вне зависимости от пола и возраста.

Литература

1. Краснова Г.А., Полушкина А.О. Развитие сети открытого дистанционного образования / Г.А. Краснова, А.О. Полушкина // Вестник РУДН. Серия: Информатизация образования, 2021. Т. 18. № 1. С. 36-44.

2. Лутфуллаев Г.У. Опыт дистанционного обучения в условиях пандемии COVID-19 / Г.У. Лутфуллаев, У.Л. Лутфуллаев, Ш.Ш. Кобилова, У.С.Неъматов // Проблемы педагогики, 2020. С. 66-69.

3. Бикмаева К.И. Дистанционное обучение в Монголии в период пандемии коронавируса в 2020 году // Современное педагогическое образование, 2020. № 5. С. 9-14.

4. Букейханов Н.Р. Оценка эффективности цифровых технологий преподавания в условиях COVID-19 / Н.Р. Букейханов, С.И. Гвоздкова, Е.В. Бутримова // Российские регионы: взгляд в будущее, 2020. Т. 7. № 2. С. 62-75.

5. Захарова У.С. Этому невозможно обучить онлайн: прикладные специальности в условиях пандемии / У.С. Захарова, К.А. Вилкова, Г.В. Егоров // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. 2021. № 1. С. 115-137.

6. Севастьянова С.А. Дистанционное обучение: компетентность преподавателя (на примере предметной области «математика») // Самарский научный вестник, 2020. Т. 9. № 2(31). С. 279-283.

7. Итоговый отчет Министерства образования и науки Пермского края о результатах анализа состояния и перспектив развития системы образования за 2019 год [электронный ресурс] URL: https://minobr.permkrai.ru/statistic/otchet/ (дата обращения 10.08.2021)

8. Соколова И.И. Социально-педагогические качества современного преподавателя профессионального обучения // Казанский педагогический журнал, 2012. № 2(92). С. 25-30.

9. Учителя будущего: как меняются роли специалистов образования [электронный ресурс] URL: https://trends.rbc.ru/trends/education/6005a3b89a79474c66a5407b (дата обращения 10.08.2021)

О ФУНКЦИЯХ ПСИХОЛОГА В ОРГАНИЗАЦИИ И РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ

Л.В. Тарабакина

Московский педагогический государственный университет, г. Москва, Россия

В статье обсуждаются проблемы организационной социализации персонала в условиях профессионально организуемого пространства общения, анализируются функции психолога в организации, рассматриваются механизмы организационной социализации персонала, инициирующие их рефлексию, вклад в общие достижения и культуру организации, исследуются детерминанты авторства работающего человека в проектировании собственной жизненной стратегии.

Ключевые слова: общение, организационная социализация, функции психолога, работа с персоналом.

ABOUT THE FUNCTIONS OF THE PSYCHOLOGIST IN ORGANIZATION AND WORK WITH STAFF

L.V. Tarabakina
Moscow Pedagogical State University, Moscow, Russian Federation

The article discusses the problems of organizational socialization of personnel in a professionally organized space of communication, analyzes the functions of a psychologist in an organization, examines the mechanisms of organizational socialization of personnel that initiate their reflection, contribution to the overall achievements and culture of the organization, examines the determinants of authorship of a working person in designing their own life strategy.

Keywords: obshchenie, organizational socialization, functions of a psychologist, work with personnel.

Актуальность исследования. Современные исследователи проблем организационной психологии совершенно справедливо отмечают непростой путь присутствия психологов в современных российских организациях как в настоящее время, так и на протяжении всей ее непродолжительной истории становления. С одной стороны отмечается востребованность организациями в данных специалистах и актуальность идей организационной психологии для эффективности деятельности организаций, реализации задач организационной социализации персонала, культуры и управления, а с другой стороны, присутствует двойственный и скрытый смыл в оценках, прежде всего, экономических затрат для организаций. Более того, как отмечают современные исследователи, результаты работы организационных психологов довольно часто вызывает недоверие со стороны организаций, а порой они и «дискредитируется» [2]. Неслучайно организации чаще предпочитают выбирать более осторожный вариант взаимодействия или так называемую модель «внешней» позиции приглашаемого психолога для решения лишь конкретного задания, сформулированного высшим менеджментом фирмы [7].

Психология в наши дни активно расширяет территории своего присутствия в изменяющемся мире, в частности, вузы предлагают специализацию по организационной психологии и совершенствуют образовательные программы, позволяющие совершенствовать умения адаптации на работе в соответствии с изменениями внешнего мира. Скорость изменений в мире возрастает и увеличиваются требования не только к сугубо профессиональным, но и к социально-психологическим компетентностям каждого работника, к его возможностям функционировать в поле усложняющихся коммуникативных практик, чтобы

оставаться самодостаточной персоной и свободной в принятии решений в новых жизненных обстоятельствах.

Василюк Ф.Е. один из первых приступил к обустройству практической психологии и обратил внимание на существование «схизиса» между складывающейся психологической практикой и академической научной психологией. Он использовал метафору о едином целом психики, которое далее насильственно разделяется между академической научной психологий и психологическими практиками на две самостоятельные сущности: «тело» и «голову». Другая его метафора – это аналогия психологической практики с «сиротским эмпирическим ремесленичеством», которое мечтает найти теоретического опекуна, чтобы получить для себя всего лишь концептуальное оправдание [3].

В психологических работах, исследующих проблемы организационной психологии, перечисляются формы и точки присутствия психологов в организациях, его позиции, перечисляются основные организационно-психологические феномены, фокусируется внимание на основных функциях психолога в организациях и др. [2; 5; 6; 7].

Перечисление, например, функций психолога в организации (исследовательская и экспертная, консультативная, педагогическая и просветительская) представлены как рядоположенные, которые к тому же хорошо вписываются лишь в модель «внешней» позиции организационного психолога, поскольку предоставляют «возможность нейтрального подхода к решению» [7, с. 12] многих проблем в организациях и сохранению специфики именно взаимоотношений на определенной дистанции между психологом и персоналом, т.е. взаимодействия и межличностных отношений на расстоянии с учетом того, насколько это реалистично, полезно и возможно.

Следует также отметить, что психологи активно осваивают не только новые территории своего присутствия, но одновременно с этими процесса идет «захват» категорий других наук, как например, «педагогическая функция». Она имеет глубокий смысл и даже, на наш взгляд, является системообразующей, но ее название сформулировано недостаточно корректно и может иметь негативные последствия для восприятия персонала. Педагогика – это наука, прежде всего, о воспитании, а взрослые хотят быть свободными и самостоятельно действующими.

Немецкие психологи Д. Геберт и Л. фон Розенштиль обращают внимание на то, что в учебниках по организационной психологии «крайне редко можем встретить четкое определение цели» [5, с. 15] организационной психологии, в том числе, включая популярный американский учебник M.D. Dunnette, 1976.

Немецкие авторы предлагают свое видение предмета организационной психологии, а именно, как изучения «переживания и поведения человека в бизнес-организациях» [5, с. 12]. Особый стиль «человечности» отношений» предполагаемых на работе, а не властный подход в форме «управления персоналом» определяет сущность идей этого учебника по организационной психологии на протяжении всех его страниц.

Особо обратим внимание на то, что в современных российских психологических словарях отсутствует «переживание» как психологическая категория. Она заявлялась в далеком прошлом в психологии в концепции Л.С. Выготского о культурно-историческом происхождении высших психических функций. Выделение «переживания» как целостной единицы психики он объяснял необходимостью преодоления последствий деления психики на элементы (восприятие, мышление, эмоции и др.). Новый проект психологии Л.С. Выготского и новая теория сознания включали также их пространственные и временные характеристики. Трагическая судьба Л.С. Выготского сложилась таким образом, что его труды оказались искаженными, непрочитанными и недоступными для прочтения даже для российских психологов и в настоящее время.

Г.М. Андреева в 1980 г. именно «общению» среди всех других социально-психологических категорий предопределила системообразующее место в проектировании социальной психологии как новой психологической дисциплины. Она делится с читателем своими переживаниями о том, как трудно «собрать воедино все разрозненные элементы знания …когда все еще не достроено, не выяснено, спорно» [1, с. 4]. Она выделяет целую серию вопросов, решение которых необходимо для объяснения сущности общения: «По каким законам складываются эти процессы, чем детерминированы их различные формы, какова их структура .. какое место они занимают во всей сложной системе человеческих отношений?» [1, с. 79].

Несомненным прогрессом и неожиданным продолжением в поиске ответов на сложные вопросы, поставленные отечественным лидером социальной психологии, находим уже на территории организационной психологии в исследовании А.В. Булгакова 2020 г. «Индекс человечности в организации: обоснование, измерение, применение». Центральным моментом в исследованиях индекса человечности в организации (ИЧО) выступает «желание и руководителей, и сотрудников видеть в организационных взаимоотношениях осознанно или неосознаваемо человеческое лицо, человеческий образ, в конце концов, именно человечность своей организации» [2, с. 12].

Влияние продуктивного общения на организационное развитие и задачи управления персоналом практически не обсуждаются ни на теоретическом уровне, ни на практическом как системная работа психолога в организации (и не как эпизодические навыки персонала, получаемые в условиях тренингов, организуемых по запросу).

Заключение. В настоящее время организации все чаще фокусируют внимание на необходимости роста компетентности в области ведения переговоров. Нисколько не умаляя ценности этого направления отметим, что проблемное поле позитивных изменений в социально-психологической зрелости персонала предполагает более широкое видение и теоретико-методологического обоснования сущностных направлений организационной психологии как отрасли социальной психологии, так и практических технологий работы организационного психолога.

Литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: изд-во Моск. Ун-та, 1980. 416 с.

2. Булгаков А.В. Индекс человечности в организации: обоснование, измерение, применение // Организационная психология. 2020. Т. 10. № 3. С. 8-37.

3. Василюк Ф.Е. Методологический смысл психологического схизиса // Вопросы психологии. 1995. № 6. С. 25-40.

4. Выготский Л.С. Собрание сочинений: в 6-ти т. Т. 6. М.: Педагогика, 1984. – 432 с.

5. Геберт Д., фон Розенштиль Л. Организационная психология. Человек и организация. / пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр \ О.А. Шипилова. 2006. – 624 с.

6. Жог В.А., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С. Методология организационной психологии – М.: Прометей, 2013 – 200 с.

7. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 246 с.

УЧЕТ ГЕНДЕРНЫХ И ВОЗРАСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ В ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ (НА ПРИМЕРЕ АКАДЕМИИ ФСИН РОССИИ)

Н.Н. Трихина, М.И. Кузнецов
Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний России, г. Рязань, Россия

В статье рассматриваются проблемы учета гендерных и возрастных особенностей в профессионально ориентационной работе при привлечении на обучение потенциальных кандидатов в образовательные организации ФСИН России. Рассмотрены возможные меры по преодолению стереотипов и совершенствованию отбора обучающихся.

Ключевые слова: высшие учебные заведения ФСИН России, гендерные и возрастные особенности, стратегия профориентации.

TAKING INTO ACCOUNT GENDER AND AGE CHARACTERISTICS IN THE CAREER GUIDANCE WORK OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS (ON THE EXAMPLE OF THE ACADEMY OF THE FPS OF RUSSIA)

N. N. Trikhina, M. I. Kuznetsov
Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia, Ryazan, Russia

The article deals with the problems of taking into account gender and age characteristics in professional orientation work when attracting potential candidates to educational organizations of the Federal Penitentiary Service of Russia for training. Possible measures to overcome stereotypes and improve the selection of students are considered.

Keywords: higher educational institutions of the Federal Penitentiary Service of Russia, gender and age characteristics, career guidance strateg.

Актуальность исследования.

Рынок образовательных услуг чутко реагирует на изменения в экономике, так как зависит от доходов населения, возможности оплачивать повышение уровня образования и приобретение новых либо смежных специальностей. В условиях мирового кризиса, усиленного пандемией короновирусной инфекции, приведшего к экономическому спаду в нашей стране, существует вероятность долгосрочного падения спроса на обучение, предоставляемое в высших учебных заведениях на возмездной основе.

Аналитики отмечают, что за последние десять лет доля родителей, которые рассчитывают на то, что их дети-выпускники общеобразовательных школ продолжат обучение в вузах, сократилось почти в два раза. Об этом свидетельствуют данные опроса, проведенные сервисом Superjob. Опрос проводился с 22

января по 15 марта 2021 года в 357 населенных пунктах. Выборка: 2 тысячи граждан России – родителей детей, заканчивающих школу в 2021 году [1].

Закономерным результатом стало изменение приоритетов общества в отношении высшего образования, возрастает роль колледжей, дающих возможность получить специальность в более ранние сроки и без учета тестирования по ЕГЭ. В условиях демографического кризиса, уменьшения количества потенциальных абитуриентов, нарастающего напряжения в конкурентной борьбе между высшими учебными заведениями необходима новая концепция профориентационной работы по привлечению поступающих на обучение. Объективный взгляд на потребности и ожидания, анализ гендерного, возрастного состава кандидатов позволяет определить приоритеты привлечения потенциальных кандидатов на обучение для образовательной организации ФСИН России.

Результаты исследования и их обсуждение.

На протяжении длительного времени потенциальный кандидат на поступление в образовательное учреждение ФСИН России (с последующим прохождением службы в рядах уголовно-исполнительной системы (УИС), рассматривался как молодой человек в возрастной категории 17-25 лет с непременно безупречным состоянием здоровья. Например, Академия ФСИН России 87 лет на бюджетной основе готовит начальствующий состав для УИС страны в очной и заочной формах, а также осуществляет профессиональную переподготовку и повышение квалификации действующих сотрудников.

На сегодняшний день в общественном сознании сложился «молодежный» образ бренда академии – молодой, абсолютно здоровый мужчина, постоянно повышающий свой образовательный уровень. Поскольку возрастает число женщин, приходящих на службу в УИС, этот образ обрел гендерное разнообразие. Востребованности службы для лиц женского пола способствовали равный с мужчинами уровень оплаты труда, зависящий от должности, звания, выслуги лет. Важными преференциями службы стали гарантированная стабильность федеральной системы, особенно в кризисные годы, более короткий период достижения пенсионного возраста, наличие разных специальностей (юрист, экономист, психолог, социальный работник и др.), не предполагающие изнуряющий физический труд.

В период глобальных изменений экономической системы развития нашей страны, модернизации рынка образовательных услуг, система высшего образования ФСИН России также претерпела значительные изменения. Появились возможности обучения на коммерческой основе по ряду гражданских специальностей, востребованных на рынке профессиональных услуг.

В связи с возможностью освоения новых и смежных специальностей, с повышением с стране пенсионного возраста, у граждан среднего возраста возникает потребность в перемене области деятельности. Во многом это так же связано с «устареванием» дипломов: выпускники 20-летней давности не владеют достаточным объемом знаний для освоения новых тенденций изменения рынка услуг. Появление и развитие интернет технологий, новых средств коммуникаций, глобальное изменение законодательства предоставляет шанс карьерного роста людям, умеющим осваивать новые профессии и применять новые знания для индивидуального роста.

В этой связи образовательным организациям ФСИН России, по нашему мнению, следует обратить внимание на перспективы привлечения абитуриентов из числа людей старше сорока лет. Перспективой направления деятельности направленной на обучение студентов данного возрастного диапазона служит образ высшего учебного заведения ФСИН России, созданный в общественном сознании на протяжении нескольких десятилетий. Образ ассоциируется с организацией, имеющий долгую положительно-стабильную историю, тесно связанную с властными институтами управления государством. Это в свою очередь гарантирует исполнение всех обязательств со стороны образовательного учреждения, неуклонное исполнение законодательных требований, достоверность информации, диплом, признаваемый на всей территории страны, в том числе и в правоохранительных органах. Так же следует отметить определенную закрытость организации в отношении интернационализации высшего образования. Научная деятельность образовательных организаций ФСИН России предполагает проведение международных конференций, публикацию статей преподавателями в различных журналах. Международный студенческий обмен представлен слабо, что подразумевает однородность коммуникативных связей. Это может послужить дополнительной эмоциональной характеристикой бренда вуза [2, с.88] и создать для людей, получивших первое образование в похожих психологических условиях в советское время, благоприятную атмосферу для адаптации к образовательному процессу. Кроме того, люди возрастной категории 40+ достаточно часто имеют устоявшиеся представления о методике преподавания и эмоциональную закрытость, что совпадает с особенностями образовательной среды высших учебных заведений ФСИН России.

Следует подчеркнуть, что отличительной особенностью получения образования в вузах ФСИН России является отсутствие агрессивного насаждения платных услуг и технических новинок, что в совокупности с уровнем профессорско-преподавательского состава создает эмоциональную характери-

стику практичного, доброжелательного, стабильного, безопасного бренда организации.

Обучение в вузе ФСИН включает и освоение новых технологических возможностей, что подтвердил период дистанционного преподавания, вызванный карантином, связанным с распространением вирусной инфекции. Однако образовательный процесс направлен более на освоение знаний посредством изучения научной литературы, приобретение навыков, самостоятельного глубокого изучения законодательной литературы, использование собственных интеллектуальных ресурсов. Безусловно, технические возможности, представляемые развитием интернет коммуникаций, несут в себе привлекательную составляющую при продвижении собственного бренда, например специалиста психолога, юриста, экономиста. Для человека только начинающего свой карьерный путь в новом качестве на рынке услуг большие рекламные возможности интернет платформ, безусловно, пойдут в плюс. Но и привнесут финансовые расходы оплаты рекламы, приобретения оборудования для видеосъемки и оснащения качественного контента пользователя.

Деловая репутация, фундаментом которой является образование, основанное на глубоких знаниях, интеллектуальных способностях и умении просчитывать возможный результат своих действий – основной профессиональный посыл образовательной организации ФСИН России. Основа данной концепции может стать созвучной стремлениям потенциальных абитуриентов среднего возраста и привлечь их к поступлению на обучение в образовательные организации ФСИН России. Для проведения успешной рекламной компании необходимо использовать в рекламных проектах, буклетах не только молодежное лицо бренда ВУЗа, но так же образ обучающихся среднего возраста.

Заключение. Привлечение в высшие учебные заведения ФСИН России лиц, возрастного диапазона старше сорока лет, поможет снизить риски снижения набора абитуриентов в периоды спада активности молодежи, связанные с демографическими ямами рождаемости в нашей стране, сохранить качественный и количественный профессорско-преподавательский состав учреждений, улучшить финансовую, техническую составляющую обеспечения учебного процесса.

Литература

1. Доля желающих отдать детей в вузы россиян упала в два раза за десять лет [Электронный ресурс] // rbk.ru/новости URL:https://www.rbc.ru/society/19/03/2021/6053a3e19a7947985bc38137(дата обращения: 26.07.2021).

2. Попов Д.Г. Оценка эффективности бренда высшего учебного заведения в условиях интернационализации высшего образования// Управленческое консультирование / Д.Г. Попов – СПб.: РАНХиГС, 2014. № 11. С. 82-90.

ИНФОРМАЦИОННЫЙ АСПЕКТ В УПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЕМ ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ УЧАЩЕГОСЯ

А.Н. Фоминова
Московский педагогический государственный университет,
г. Москва, Россия

В данной статье анализируется возможность управления развитием жизнестойкости учащегося через определенное содержание и последовательность предоставляемой педагогом информации. Анализируется опыт исследовательской и учебно-методической работы отечественных и зарубежных психологов, а также самого автора.

Ключевые слова: информация, жизнестойкие установки, личность учащегося, потребности в информации, этапы формирования установок

INFORMATION ASPECT IN MANAGING THE DEVELOPMENT OF STYDENTS' SUSTAINABILITY

A.N. Fominova
Moscow Pedagogical State University,
Moscow, Russia

This article analyzes the possibility of managing the development of a student's resilience through a specific content and sequence of information provided by the teacher. The experience of research and educational-methodical work of domestic and foreign psychologists, as well as the author himself, is analyzed.

Keywords: information, stable attitude, student personality, information needs, stages of relationship formation

Актуальность исследования. Современная действительность характеризуется ускорением темпа жизни, быстрыми изменениями требований к человеку как к субъекту социальной деятельности. Развитие информационных технологий в обществе приводит, с одной стороны, к большей доступности информации, знаний, а с другой стороны, к незащищенности детства, к возникновению различного рода рисков. Способность детей, подростков, юношей и девушек справляться с трудными жизненными ситуациями приобретает все большую актуальность в связи с увеличением числа нервно-психологических заболеваний среди учащихся, случаев эмоционально-психологических срывов, суици-

дов. Еще в 1910 году З.Фрейд, будучи вдохновителем первого конгресса по теме «О суициде, в частности, о суициде среди учащихся средней школы», писал: «Нельзя винить только школу в том, что дети совершают суициды, но вина школы в том, что она ничего не делает, чтобы хоть как-то противостоять этой тенденции. Средняя школа не просто должна делать все, чтобы не подтолкнуть ребенка к суициду, но школа должна делать все, чтобы дети хотели жить, давать им поддержку в тот момент развития их жизни, когда эмоциональные связи с родительской семьей ослабевают и они выходят в самостоятельную жизнь». Слова З.Фрейда, к сожалению, не теряют своей актуальности в настоящее время.

Образование как ведущая социальная деятельность определяет личностное развитие человека, социальные компетенции учащегося, которые помогают решать разнообразные жизненные ситуации. В декларации ЮНЕСКО «Образование XXI века» открыто заявляется о том, что главной целью образования должно быть формирование жизнеспособной личности.

Представляло интерес обратиться в данной статье к вопросу управления развитием такого личностного свойства, как жизнестойкость, в системе среднего образования.

Идея жизнестойкости подразумевает оптимальную реализацию человеком своих психологических возможностей в неблагоприятных жизненных ситуациях «психологическую живучесть» и «расширенную эффективность» в этих ситуациях [1]

Жизнестойкость как свойство личности связана с превращением трудных ситуаций в возможности за счет собственной активности (позитивное восприятие собственных ресурсов), способности контролировать события и делать выборы, анализа собственного негативного и позитивного опыта включенности в новые жизненные ситуации вопреки страху. Компоненты личностного образования жизнестойкости – вовлеченность, контроль, принятие риска – были получены в результате многолетних и исследований [1].

В контексте развития жизнестойкости ребенка, подростка в процессе школьного обучения, важно отметить, что наиболее активно компоненты данного личностного образования развиваются именно этом возрастном периоде, что связано с формированием основных личностных переменных – самооценки, системы отношений к окружающему миру, другим людям, собственной деятельности и ее результатам.

Жизнестойкость учащегося как субъекта образовательной системы определяется его возможностями, преодолевая трудности, добиваться хорошего ре-

зультата в учебе, в социальном взаимодействии и при этом сохранять и повышать свой психофизиологический потенциал, физическое и психическое здоровье.

В феномене жизнестойкости личности можно выделить два аспекта- жизнестойкое отношение, проявляющееся в установках на преодоление трудных ситуаций с помощью активности, контроля и использования опыта, и жизнестойкое поведение, определяющееся практическими навыками, привычками, умениями человека в различных областях его деятельности.

Рассматривая многоаспектный феномен жизнестойкости, проанализируем возможность управления развитием жизнестойких установок учащегося со стороны педагога через создание определенной информационной среды.

Обратим внимание на этапы процесса управления- в нашем случае – управления учителем информацией для развития жизнестойкости учащегося. Процесс управление включает в себя: определение потребности; сбор и анализ данных об условиях; целеполагание; планирование; создание стратегий; подготовку условий реализации стратегий; принятие адекватных обстоятельствам решений; контроль за реализацией решений; подведением итогов.

В работе Макарова Д.С. отмечается, что «полноценным субъектом управления является тот, кто опредмечивает потребность, то есть порождает замысел, а также подводит итоги его реализации» [2, с.66].

Определяя *потребности* детей и подростков в определенной информации об окружающем мире и о себе (с учетом возрастного, личностного, ситуативного аспектов), учитель делает выбор литературных произведений, научных данных, автобиографических произведений, а также использование притч, пословиц, поговорок, метафор в определенном контексте урока.

Данная информация может быть прочным базисом для возможности учащегося справиться с обильным информационным потоком, который часто не дает подрастающему человеку возможности определиться с собственным пониманием происходящих событий в окружающим мире, в его отношении с близкими людьми и с самим собой.

Рассмотрим *этапы формирования жизнестойких установок,* которые активизируются в трудных жизненных ситуациях, с точки зрения включения учащегося в работу с определенной информацией, предоставляемой педагогом.

1.На первом этапе при попадании трудную жизненную ситуацию человеку необходимо сориентироваться, оценить сложность ситуации и свои возможности. Эмоциональное состояние человека в непростой и неординарной для него ситуации во многом связано с необходимой и имеющейся информации (инфор-

мационная теория П. П.Симонова). Важна информация о самой ситуации, процессе ее протекания (экзамен, серьезные конфликты с близкими людьми, процедура отбора, несчастный случай, болезнь и т.д.). Также учащемуся важна информация о своих возможностях, поэтому так значимо позитивное оценивание педагога, направленное на указание существующего у ребенка, подростка потенциал. На основании этих двух оценок- информация о ситуации и о своих способностях с ней справиться (теория стресса Р.Лазаруса) – формируется поведение человека в конкретной ситуации.

М. Селигман приводит *пример* роли учителя в изменении стиля мышления ученика. Алан был робким ребенком с плохой координацией движения, поэтому его редко звали сверстники участвовать в их играх. Когда его родители разошлись, Алан впал в состояние депрессии, утратил интерес ко всему, в том числе и к рисованию, которое ранее любил. Когда учитель обнаружил, что Алан считает себя глупым, неудачником, виновным в разводе родителей (внутренние стабильные причины), он стал проводить работу по выработке у ребенка реалистичного взгляда на себя самого и на события окружающей жизни через предоставление ученику фактологической информации. Алан узнал, что координация развивается у детей и подростков в разное время, и стал настойчив на спортивных занятиях. Он видел и обсуждал с учителем, что его настойчивость приносит успех (внутренняя, нестабильная причина), стал реалистично оценивать свои работы, изменилось самоотношение. Учителю удалось доказать ребенку на примерах похожих ситуаций рассогласований супружеских отношений, что он не виноват в разводе родителей. Это хрестоматийный пример работы учителя по предоставлению учащемуся реалистичной информации, связанной с его сегодняшними потребностями. Педагог предоставлял информацию и прорабатывал ее с учеником в процессе обсуждения. Таким образом учителю удается за несколько месяцев изменить стиль объяснения жизненных трудностей у своего ученика, сформировать жизнестойкие установки и поведение за счет предоставления информации, необходимой в данный период жизни ученику [3].

2.Следующий этап связан с приданием смысла происходящему событию. Смыслы и ценности помогают человеку избежать деструктивного, разрушающего поведения. Социологи, психологи приводят данные исследований о том, что отвергнутые ценности недавнего прошлого и отсутствие значимых социально-ценностных приоритетов в настоящем усиливают возникающие личностные кризисы молодежи.

Как показывает практика обучения и воспитания учащихся, развитие у подрастающего человека способности к смыслопорождению невозможно без дискуссий, выражения учениками своего мнения и сомнения, без эмоционального потрясения, то есть без эмоционально-насыщенной информации, требующей живого обсуждения.

Вопросы «Ради чего?» и «Зачем?» могут застает врасплох подростков и молодых людей при личных трагедиях, или постоянных неприятностях, и это «врасплох» приводит часто к драматическим ситуациям. На эти вопросы дети должны научиться отвечать уже с подросткового возраста, чтобы жить «в неупорядоченном и непредсказуемом мире» (Л.Шестов), и в процессе преподавания включаться в процесс нахождения смыслов.

Психотерапевты И.Я. Медведева и Т.Л. Шишова в книге для родителей отмечают значимость роли возвышенно-романтических, героических идеалов в период формирования личности ребенка, которые дают ему психологическую опору и силу жить [4].

3. На следующем этапе формирования жизнестойких установок, человек проверяет свои принципы через действия, поведение в сложной жизненной ситуации. Не последнюю роль в его действиях и сознательном выборе поведения играет та информация, которая поступала к нему, была им интериоризована.

Человек, живущий в обществе, вырабатывает систему управления своими эмоциями и своим поведением. Но для этого подрастающий человек должен хотя бы иметь представления о возможных способах самоуправления, иметь возможность проанализировать актуальность, продуктивность, социальную значимость различного поведенческого репертуара в многообразных трудных жизненных ситуациях современного мира.

Развитие оптимальных поведенческих стратегий совладания у подростков наиболее эффективно происходит через психологический механизм подражания реальным людям, литературным и киногероям.

Необходимость идентифицироваться с каким-либо идеалом считается традиционной особенностью юношеского этапа социализации. Построение образа героя, каким бы он ни был, какими бы характеристиками ни обладал,

выполняет определенные функции в момент активного формирования индивидуального мировоззрения, персональной системы ценностных ориентаций, Я-концепции [5]. Выбор героев для подражания осуществляется самим ребенком, подростком, но условия для получения определенной информации создает учитель, и это тоже его выбор, трансляция социальных ценностей.

4.Завершающий этап связан с формированием жизнестойкой установки на свои возможности активно и продуктивно взаимодействовать с действительностью в непростых жизненных ситуациях.

В работе А.К. Марковой анализируются результаты исследования, в котором учителя, обученные по специальной программе, в течение нескольких месяцев изменяли неблагоприятные стили объяснения слабоуспевающих школьников своих успехов и неудач.

После активизации такой причины, как недостаток собственных усилий (внутренняя, изменчивая причина), эти подростки улучшили свою успеваемость, также у них произошло повышение самооценки. В данном случае у школьников формировалась установка- «если я включусь в работу, посвящу ее выполнению свое время и усилия, я добьюсь хорошего результата». Эту установку можно назвать «жизнестойкой», так как она способствует развитию собственной активности в сложной для человека ситуации, а также чувству подконтрольности данной ситуации.

Заключение. Таким образом, определяя потребности учащегося с точки зрения его взаимодействия с непростыми жизненными ситуациями в процессе взросления, опредмечивая данную потребность в предоставлении определенной информации, учитель способствует развитию жизнестойких установок.

Результаты психологических исследований показывают, что чем лучше развиты у подростка навыки интеллектуальной переработки информации о трудной жизненной ситуации, тем выше его способность эффективно справиться с данной ситуацией.

Литература

1. Maddi S., Khoshaba D., Persico M., Lu J., Harvey R., Bleecker F. The Personality Construct of Hardiness: Relationships With Comprehensive Tests of Personality and Psychopathology // Journal of Research in Personality. – 2002. – Vol. 36. – P. 72-85.

2. Макаров Д.С. Творчество в управленческой деятельности // Сборник статей научно-практической конференции «Творчество и одаренность»/ Отв.ред. Д.Б. Богоявленская.- Москва, 2019, – С. 66

3. Селегман М. Как научиться оптимизму. – Изд-во: Альпина Паблишер, 2021. 544 С.

4. Медведева И.Я., Шишова Т.Л. Книга для трудных родителей. – Изд-во: Зерна, 2018 г. 272 с.

5. Райс Ф., Долджин К. Психология подросткового и юношеского возраста. СПб.: Питер, 2012 г. – 816 с.

6. Маркова А.К., Матис Т.А., Орлов А.Б. Формирование мотивации учения: Книга для учителя. – М.: Просвещение, 1990. – 192 с.

СЕКЦИЯ 6

НАУЧНЫЙ ДЕБЮТ: ДОКЛАДЫ МОЛОДЫХ УЧЁНЫХ

РАЗВИТИЕ ТЕХНОЛОГИЙ НАСТАВНИЧЕСТВА В СФЕРЕ УСЛУГ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Н.А. Валькова, Т.Д. Гладина
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

В данной статье предпринята попытка связать некоторые негативные явления на предприятиях малого и среднего бизнеса в сфере услуг с недочётами работы отделов по управлению персоналом и как вариант решения указанной проблемы предложить альтернативный вид наставничества.

Ключевые слова: сфера услуг, наставничество, наставник, ментор, виды наставничества, модели наставничества

DEVELOPMENT OF MENTORING TECHNOLOGIES IN THE FIELD OF SMALL AND MEDIUM – SIZED BUSINESS SERVICES

N.A. Valkova, T.D. Gladina
National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

This article attempts to link some negative developments in small and medium – sized enterprises in the area of services with shortcomings in personnel management departments and as a solution to this problem to propose an alternative type of mentoring.

Keywords: service sector, mentoring, mentor, types of mentoring, models of mentoring

Анализируя современное состояние экономической ситуации России, следует отметить, что наибольший сектор рынка в нём занимает сфера услуг, и соответственно именно в этой отрасли создана значительная часть фирм, заведений и предприятий малого и среднего бизнеса, которые предоставляют рабочие места подавляющему числу работоспособного населения страны. Таким образом, сфера услуг оказывается в центре внимания по целому ряду оснований – по количеству фирм, заведений, предприятий по обслуживанию населения, по количеству оказываемых услуг, а значит, по частоте обращений к специалистам данной отрасли и по числу занятых в ней людей. А так как все мы являемся потребителями товаров и услуг, а также в силу востребованности и прозрачности указанной сферы, промахи и изъяны в ней скрыть не представляется возмож-

ным, именно поэтому данная сфера экономики наиболее подвержена критике, в том числе (а возможно и в первую очередь) в связи с недостатками в работе персонала. В свою очередь критика влечёт меры реагирования со стороны руководителей, рядовые сотрудники получают взыскания, нередко увольняются, всё это лихорадит фирму, предприятие и негативно сказывается на состоянии бизнеса в целом.

Как самому объёмному сектору экономики, сфере услуг требуется большое количество сотрудников, а потому, предъявляя не самые высокие требования к претендентам, она вынуждена комплектоваться фактически по остаточному принципу. Большая часть сотрудников указанной отрасли представлена молодёжью и людьми предпенсионного возраста. Получается, что у этого самого востребованного сектора экономики – самое шаткое положение в связи с набором неквалифицированных кадров (еще одно основание для критики), т.е. по сути этот сектор самый большой и популярный, и в тоже время он самый критикуемый, поэтому добиться устойчивого положения ему очень трудно. Шаткое положение предприятий сферы услуг (с точки зрения работы персонала) заметно невооружённым взглядом, видно, что отрасль явно нуждается в корректировке. Целиком повлиять на состояние отрасли довольно сложно, но попытаться решить данную проблему на уровне подбора персонала, на мой взгляд, попытаться можно. Повлиять на текучесть кадров, усилив таким образом устойчивость предприятия с этой позиции, представляется возможным, например, путём внедрения института полноценного наставничества, т.е. не элементов и отдельных приемов, а всеохватывающей программы на этапе введения кандидата в должность. При этом надо учитывать, что сфера услуг имеет свои особенности, связанные с тем, что сотрудника нужно очень быстро ввести в должность, обучить всему и поэтому не все виды наставничества в данном случае будут эффективными.

В научной литературе представлены различные классификации наставничества и их довольно много. Однако выбирая тот или иной вид наставничества, следует иметь ввиду, что есть сферы, которые требуют особых знаний и умений, soft- и hard-skills, а есть иные, и мы в данной статье затрагиваем именно такую, другую сферу, где в целом нужна быстрота и эффективность, отработка умений до автоматизма в кратчайший срок, умение быстро переключаться с одной позиции на другую без потери первоначальной цели, сферу, где обучение плавно и быстро переходит в полноценную трудовую деятельность. На практике обучение азам в сфере услуг происходит двумя основными способами, которые при желании мог наблюдать (и наблюдал) каждый из нас. Именно такая ре-

альная ситуация, свидетелем которой я стала, и сподвигла меня к написанию данной статьи.

Из опыта работы в отделении филиала ПАО «Почта России» были выявлены следующие факты – я наблюдала, что неопытный работник не мог качественно выполнить свои должностные обязанности по обслуживанию клиентов, постоянно обращался за помощью к более квалифицированным коллегам, затруднялся выполнить самостоятельно даже простую операцию. На мой взгляд, данная ситуация сложилась по причине того, что более опытный сотрудник, обучая стажёра не способствовал закреплению новых для стажера операций, в результате сотрудник оказался не готов к самостоятельной деятельности, работу выполнял медленно и некачественно с многочисленными ошибками. Описанная ситуация имела место по причине неправильного обучения стажёра, которому наставник не объяснил нюансы выполняемых операций и не способствовал их закреплению.

Наставничеством издревле считался процесс передачи знаний и опыта от старших к младшим, это форма взаимоотношений между учителем и учеником, которая существует с давних пор [1].

Наставничество – эффективный инструмент, который позволяет компании сохранить опыт высококвалифицированных специалистов, передать его новичкам, тем самым обеспечив преемственность поколений в решении актуальных производственных вопросов и бизнес-задач [2].

Наставник – это человек, обладающий определённым опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый для овладения профессией, который помогал бы ему в самосовершенствовании мастерства [3].

Основными моделями наставничества в России являются: традиционное наставничество, партнёрское, групповое, флэш-наставничество, скоростное наставничество, реверсивное и виртуальное наставничество [2]. Все перечисленные выше модели наставничества схожи между собой и главным их отличием друг от друга является длительность взаимодействия наставника и ученика, а также категория знаний, умений и навыков (профессиональные или управленческие), которые передаёт наставник.

На мой взгляд, данные классификации являются трудно осуществимыми в сфере услуг, возникает сложность воплощения их в жизнь в связи с ограниченным временем обучения.

Исходя из анализа опытных людей из личного опыта, эмпирических наблюдений, анализа опыта родных и близких, я пришла к выводу, что применитель-

но к сфере услуг к рассмотрению может быть предложена следующая классификация, включающая типы работы с начинающими сотрудниками, которые, по нашему мнению, в нашей стране встречается наиболее часто. Среди прочих я бы отметила, как наиболее распространённые, следующие виды наставничества, которые, с моей точки зрения, условно могут быть обозначены как:

– попустительский,

– гиперопека,

– «теоретико – практический» / «теоретико – методический».

Первые два вида наставничества, как мне представляется, абсолютно неприемлемы и бесполезны, т.к. не несут в себе никакой нагрузки и не способствуют адаптации претендента к выполнению функциональных обязанностей и формированию у него умений и навыков.

При попустительском типе наставничества кандидат на должность предоставлен сам себе, ментор выполняет свою работу, давая стажёру лишь возможность наблюдать за процессом со стороны, не допуская его практического участия в производственном процессе.

Гиперопека в отличие от попустительства предполагает усиленную теоретическую подготовку стажёра, ментор подробно объясняет кандидату на должность особенности функциональных обязанностей, не допуская к практическому их выполнению.

Наиболее приемлемым видом наставничества, на мой взгляд, является «теоретико – практический», при котором стажёр с первых дней испытательного срока привлекается к выполнению отдельных видов работ под контролем ментора, при этом в обязательном порядке разбираются совершённые ошибки и выявленные недочёты, отмечаются наиболее успешные способы выполнения поставленных задач. Роль наставника в данном случае не сводится только к натаскиванию стажёра на выполнение тех или иных конкретных задач, он должен разъяснить суть деятельности в целом, указать, с чем стажёр будет иметь дело, и что он должен получить в итоге. Если деятельность предполагает выполнение нескольких операций, ментор должен указать, как расставить приоритеты в их выполнении, указать сложные и проблемные моменты, помочь составить план работы на день. Важно в период стажировки дать возможность претенденту поучаствовать во всех возможных видах деятельности, а если работа предполагает возникновение «форс-мажорных» обстоятельств, внештатных ситуаций, возможно применение «шоковой терапии» – изменение режима рабочего дня стажёра без предупреждения (как пример, неплановая задержка на рабо-

чем месте в вечернее время), поручение выполнения самостоятельного задания без посторонней помощи.

На мой взгляд, на первоначальном этапе освоения должностных обязанностей теоретико-практический метод обучения, который основан на действии человека по алгоритму, т.е. когда все функции разбиваются на более мелкие, а потом это переходит в автоматизм и формируется навык, наиболее приемлем. Постепенное введение в профессию при таком методе будет происходить гораздо быстрее и проще, у стажёра с первых дней будет получаться выполнять свою работу, принося прибыль своей организации, у него будет формироваться ситуация успеха и желание продолжать работу, в том числе и из-за материального стимулирования. Этот вид наставничества является наиболее простым и оптимальным, единственная сложность, с которой столкнётся работодатель в этом случае – подбор наставника, ментора.

Исходя из целей и задач наставничества следует, что ментор должен обладать целым рядом свойств и качеств:

– во-первых, он сам должен обладать достаточным опытом и в идеале мастерски уметь выполнять работу по своей должности, чтобы суметь научить ей претендента на должность,

– во-вторых, он должен обладать неким педагогическим талантом, чтобы суметь научить стажёра новому виду деятельности, передать ему свой опыт, навыки и определённые наработки,

– в-третьих, наставник должен быть в какой-то степени психологом, суметь оценить (хотя бы поверхностно) качества личности стажёра и определить его готовность (или неготовность) к выполнению той или иной работы, быть готовым испытать стажёра на предмет готовности действовать в нестандартной ситуации, тактично объяснить подопечному его недочёты и дипломатично подготовить в случае неуспеха к увольнению.

Проанализировав всё выше сказанное, можно выделить несколько важных критериев отбора наставника по его компетенциям. К таким стоит отнести: профессионализм, личную заинтересованность, авторитет, навыки обучения как взрослого, так и молодого поколения, т.е. ментор должен знать специфику взаимодействия с представителями разных поколений от взрослого до только что закончившего институт (школу, колледж) выпускника, а также наставник должен личным примером транслировать принятые нормы и ценности компании, в которой он работает, тем самым прививая и передавая их кандидату при прохождении стажировки.

Резюмируя всё выше сказанное, учитывая сложность, многогранность, прозрачность сферы услуг, одновременно отмечаем шаткость положения данной сферы экономики по многим основаниям, одним из которых является «кадровый» вопрос, решить который представляется возможным путём внедрения на этапе испытательного срока кандидата на должность теоретико-практического метода наставничества с привлечением в качестве ментора наиболее опытного в плане профессиональной и психолого-педагогической подготовки сотрудника.

Подводя итог выше сказанному, делаем вывод: для успешного введения в должность вновь поступившего на работу сотрудника необходимо организовать с каждым из них работу наставника, который мог бы оперативно ввести в курс дела претендента на должность, адаптировать его к новым условиям труда с тем, чтобы он в кратчайшие сроки начал полноценно выполнять свои обязанности.

Литература

1. Галагузова М.А., Головнев А.В. «Наставничество: из прошлого в настоящее» // Педагогический журнал Башкортостана. 2018. №6 (79). [Электронный ресурс] URL:https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-iz-proshlogo-v-nastoyaschee (дата обращения: 23.08.2021)

2. Селиверстова М.В., Беляева Д.А. Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. №3-2. [Электронный ресурс]. URL:https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-analiz-modeley nastavnichestva-v-sovremennyh-usloviyah (дата обращения: 18.08.2021)

3. Льюис Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний. – М.: Амалфея, 1988. – с. 288

ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ СОТРУДНИКА ПРЕДПРИЯТИЯ КАК «МИШЕНЬ» В РАБОТЕ ПСИХОЛОГА (АНАЛИЗ КОНСУЛЬТАТИВНОГО СЛУЧАЯ)

В.А. Гавриленко, А.А. Мезенцев, О.В. Ракитина

Московский гуманитарно-экономический университет Новороссийский институт (филиал) г. Новороссийск, Краснодарский край, Россия; Академия социального управления, г. Мытищи, Московская область, Россия

Представлен анализ консультативного случая формирования эмоциональной устойчивости сотрудника предприятия. Обозначены «мишени» психолога-консультанта в работе по развитию эмоциональной устойчивости клиента: осознание и принятие эмоций и потребностей, связанных с ними; тревожность; уровень притязаний, мотивация на успех. Определена результативность оказанной клиенту психоконсультативной помощи.

Ключевые слова: эмоциональная устойчивость, «мишени» консультативной работы, клиентский случай, сотрудник предприятия.

EMOTIONAL STABILITY OF THE EMPLOYEE AS A TARGET IN THE WORK OF THE PSYCHOLOGIST (CASE CONSULTATION ANALYSIS)

V.A. Gavrilenko, A.A. Mezentsev, O.V. Rakitina

Moscow University of Humanities and Economics Novorossiysk Institute (filial) Novorossiysk, Krasnodar, Russia. Novorossiysk, Krasnodar Krai, Russia, Academy of Social Management, Mytishchi, Moscow Oblast, Russia

The analysis of the consultative case of the formation of the emotional stability of an employee of the enterprise is presented. The "targets" of the psychologist-consultant in the work on the development of emotional stability of the client are indicated: awareness and acceptance of emotions and needs associated with them; anxiety; the level of claims, motivation for success. The effectiveness of the psychoconsultative care provided to the client is determined.

Keywords: emotional stability, "targets" of advisory work, client case, employee of the enterprise.

Актуальность данного исследования обусловлена тем, что проблема повышения эмоциональной устойчивости человека приобретает особую остроту и важность в связи с нынешней мировой тенденций постоянного увеличения темпа жизни, организации жизни в условиях пандемии. При этом остается открытым вопрос эффективности психологической помощи по вопросам развития эмоциональной устойчивости клиентов, а практические руководства в этой области немногочисленны.

Современному работнику необходимо постоянно адаптироваться под новые условия жизни, чтобы оставаться конкурентоспособным. Несомненно, в современном мире квалифицированный сотрудник должен обладать высоким уровнем эмоциональной устойчивости. Многие работники организаций в течение 2020-2021 годов работали периодически то удаленно, то выходили на рабочее место. В очной и удаленной формах работы есть различные факторы, влияющие на эмоциональное состояние, когнитивные процессы и психологическое благополучие профессионала в целом. Однако, исследование на группе сотрудников предприятия, работающих очно и удаленно (М.А. Малолетникова и О.В. Ракитина, 2021), не показало значимых различий в уровне психологического благополучия сотрудников, работающих в разных форматах [1]. Можно предположить, что формат работы сам по себе не является определяющим фактором психологического благополучия. Но тем не менее, как показывает житейская и консультативная практика, люди часто затрудняются в управлении собственными эмоциональными состояниями, что, несомненно, отражается в повышенной тревожности, высокой конфликтности, напряженности, а также приводит к эмоциональному выгоранию.

В рамках данной статьи представлен консультативный опыт в области регуляции эмоциональной устойчивости одного клиента – сотрудника предприятия.

Клиент N – мужчина; 45 лет; работающий пенсионер, руководитель среднего звена. Заметим, что он принадлежит к той категории работников, которые, как пишут Захарова Л.Н. и Леонова И.С., в силу возраста оказываются «…в особенно сложном положении (…) Трудности сохранения рабочего места и получения нового россияне начинают испытывать с 40-45 лет» [2, с. 187].

Изначальная жалоба клиента – проблемы во взаимоотношении с подчиненными и семьей. Продолжительность работы с клиентом составила 16 встреч. Психологическим контрактом был предусмотрен формат встреч – сессии по 60 минут. Частота встреч – 1 раз в неделю. Психологическая работа с клиентом N велась в рамках индивидуального консультирования.

В работе с клиентом мы опирались на сформулированное нами ранее определение феномена эмоциональной устойчивости: «Эмоциональная устойчивость – способность личности находиться в эмоциональном гомеостазе под воздействием фрустрирующих факторов» [3, с. 92].

Опираясь на различные мнения психологов, изучавших феномен эмоциональной устойчивости ([4], [5], [6] и др.), нами были выделены следующие «мишени» в работе по развитию эмоциональной устойчивости клиента:

- осознание и принятие потребностей и эмоций, связанных с ними;

– тревожность;

– уровень притязаний,

– мотивация на успех.

В соответствии с этим были сформулированы следующие задачи психологического консультирования:

– осознание и принятие клиентом своих эмоций и потребностей;

– обучение клиента техникам саморегуляции;

– снижение уровня тревожности;

– формирование адекватного уровня притязаний и мотивации на успех.

Для отслеживания динамики эмоциональной устойчивости клиента нами были сделаны два замера: один – перед началом консультативной работы, второй – по ее окончании. При этом использовался комплекс психодиагностических методик.

Методики исследования:

1. «Личностный опросник Г.Ю. Айзенка», «EPI»;

2. Методика «Экспресс-диагностика склонности к немотивированной тревожности» (В. В. Бойко);

3. Методика «Экспресс-диагностика склонности к аффективному поведению» (В. В. Бойко);

4. Методика «Экспресс-диагностика склонности к воспроизводству неотреагированных переживаний» (В. В. Бойко) [5].

5. Консультативная беседа.

В рамках консультативных бесед с клиентом N при первом и втором замерах, а также в процессе консультативной работы задавались такие вопросы как:

– Какое эмоциональное состояние сейчас?

– Какое эмоциональное состояние проявляется чаще?

– Как проявляются определенные эмоциональные состояния?

– Как эмоциональные состояния влияют на взаимоотношение с другими людьми?

– Как эмоциональные состояния влияют на продуктивность деятельности?

– Как помогают определенные эмоциональные состояния?

– Какие чувства вы чаще замечаете?

– Какие чувства вы игнорируете?

– С какими событиями связаны наиболее часто испытываемые эмоции?

– С какими событиями связаны наиболее редко испытываемые эмоции?

– Какие мысли чаще сопровождают эмоции?

– С чем связано появление определенных мыслей?

– Какие действия совершались при неприятных эмоциях?

– Какие действия совершались при приятных эмоциях?

– Какая деятельность Вам легко удавалась?

– Что влияло на «легкость» достижения успеха?

– Какие эмоции Вы испытывали при актуализации воспоминаний собственного успеха?

– Может ли текущая деятельность принести Вам успех?

В процессе первой консультативной беседы, а также по результатам тестирования у клиента была выявлена высокая степень аффективного поведения и немотивированной тревожности, которые проявлялись в импульсивности, агрессивности, излишней озабоченности результатом, что имело негативное влияние на взаимоотношения с супругой, детьми и коллегами.

В рамках психологического консультирования, направленного на ранее установленные «мишени» (осознание и принятие эмоций и потребностей, связанных с ними; тревожность; уровень притязаний, мотивация на успех), в работе с клиентом были применены следующие техники и упражнения:

– «Словарь чувств»;

– «Карта чувств»;

– «Дневник чувств»;

– «Квадратное дыхание»;

– Нервно-мышечная (прогрессивная) релаксация Э. Джекобсона (Edmund Jacobson);

– «Оживление приятных воспоминаний» и др.

Результаты психологического консультирования. По завершению консультативной работы нами было проведено повторное тестирование уровня эмоциональной устойчивости клиента N, результаты тестирования представлены в Таблице 1. Поскольку баллы, зафиксированные в разных психодиагностических методиках, неравнозначны, для приведения их к единообразию использовался метод процентилей, что дает возможность сопоставления.

Таблица 1

Результаты диагностики эмоциональной устойчивости клиента N до и после психологического консультирования (в %)

Клиент 4	Результаты первого среза (%)	Результаты второго среза (%)
Нейротизм (Н)	58	21
Немотивированная тревожность (НТ)	67	41
Аффективное поведение (АП)	83	33
Воспроизводство переживаний (ВП)	17	17

Как следует из таблицы 1, в результате оказания консультативной помощи у клиента наиболее существенно уменьшился аффективный компонент в поведении, значительно (более чем в два раза) снизились проявления нейротизма, а также уменьшились проявления немотивированной тревожности.

Графически динамика эмоциональной устойчивости клиента N представлена на рисунке 1.

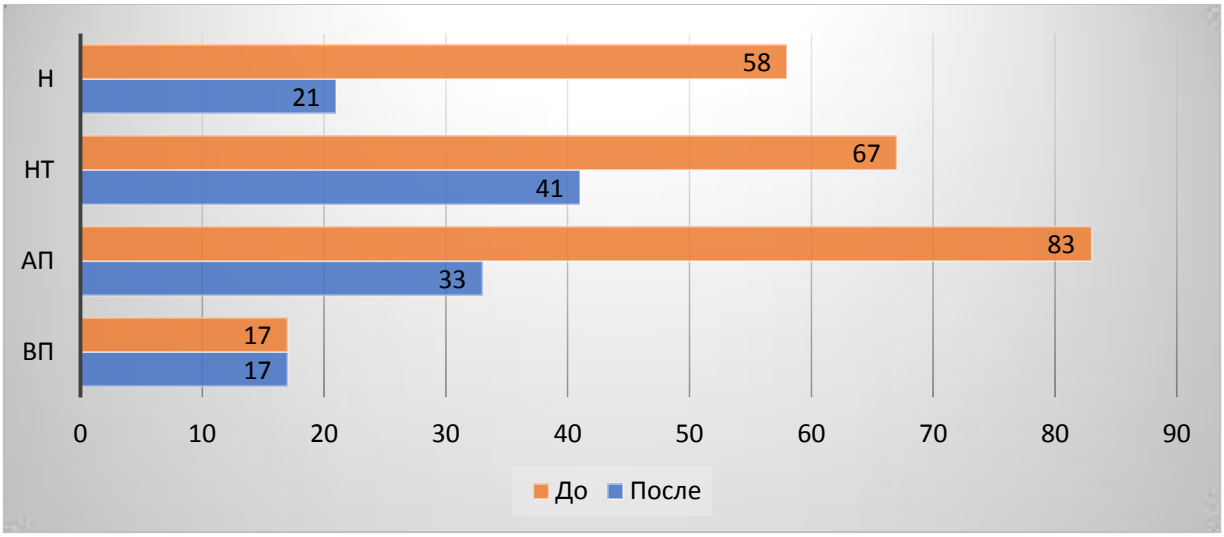


Рис. 1. Динамика эмоциональной устойчивости клиента N (результаты первого и второго срезов)

Как видно из рисунка и таблицы, наибольшая динамика отмечается в области снижения аффективного поведения, следовательно, оно хорошо поддается коррекции средствами консультативной работы. Меньшими, но тем не менее значительными темпами наблюдалось снижение нейротизма и немотивированной тревожности. Воспроизводство переживаний практически не изменилось, что позволяет говорить об устойчивости данного психического явления, его «нечувствительности» к психоконсультативным воздействиям.

Заключение. Все вышеизложенное позволяет сделать вывод об эффективности консультативной работы, целью которой является повышение эмоциональной устойчивости клиента. Основными задачами при этом должны быть: 1) осознание и принятие эмоций и потребностей, связанных с ними; 2) обучение техникам саморегуляции; 3) снижение уровня тревожности; 4) формирование адекватного уровня притязаний и мотивации на успех. При этом важным остается вопрос об устойчивости достигнутых результатов.

Литература

1. Малолетникова М.А., Ракитина О.В. Влияние работы в удаленном доступе на психологическое благополучие личности профессионала // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. 2021. № 2. https://asou-mo.ru/media/download/3466

2. Захарова Л.Н., Леонова И.С. Субъективное благополучие персонала предприятий с разной вовлеченностью в инновационные процессы: возрастной аспект // Вестник университета. 2020. № 2. С. 186-193.

3. Мезенцев, А. А., Гавриленко В. А. Возможности личности по развитию эмоциональной устойчивости // Наука и знание: актуальные проблемы устойчивого экономического развития и обеспечения безопасности регионов России в условиях вызовов времени и социально-экономической неопределенности. – 2021. – № 23. – С. 91-93.

4. Аболин, Л. М. Эмоциональная устойчивость и пути ее повышения / Л.М. Аболин // Вопросы психологии. – 1989. – № 4. – С. 141-149

5. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других – М: Информационно издательский дом «Филинъ», 1996. – 472 с.

6. Долгова, В. И., Гольева, Г. Ю. Эмоциональная устойчивость личности: Монография – М.: Издательство «Перо», 2014. – 173 с.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВЕ ГЕНДЕРНЫХ И ВОЗРАСТНЫХ АСПЕКТОВ

К.В. Глушенкова, С.С. Ронжин

Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина, г. Нижний Новгород, Россия

В статье рассмотрены результаты особенностей управления персоналом, опираясь на гендерные аспекты между мужчинами и женщинами, а также их возрастной группы. Показано, что в организационной культуре преобладает модель наравне как женского, так и мужского поведения, которое при правильном взаимодействии сказывается на работе персонала. Также на управление влияет зависимость опыта работы и возраста, как руководства, так и работников, поскольку это формирует определенные условия внутри организационной среды. Внедрение рабочих и одновременно комфортабельных условий осуществляется за счет благоприятного воздействия руководства на персонал, коллективной поддержки и квалификации специалистов.

Ключевые слова: управление персоналом, гендерные особенности в управлении, возрастные ограничения.

PECULIARITIES OF PERSONNEL MANAGEMENT BASED ON GENDER AND AGE ASPECTS

K.V. Glushenkova, S.S. Ronzhin
Nizhny Novgorod State Pedagogical University them. K. Minina, Nizhny Novgorod, Russia

The article discusses the results of the characteristics of personnel management, based on gender aspects between men and women, as well as their age group. It is shown that the organizational culture is dominated by a model of both female and male behavior, which, with proper interaction, affects the work of personnel. Also, management is influenced by the dependence of work experience and age of both management and employers, since this forms certain conditions within the organizational environment. The introduction of working and at the same time comfortable conditions is carried out due to the favorable influence of the management on the personnel, collective support and the qualifications of specialists.

Keywords: age, gender peculiarities, management, personnel.

Актуальность исследования заключается в выявлении гендерных особенностей и возрастных показателей на руководящих должностях, как один из приоритетных критериев благополучного развития и создания здорового климата в рабочей среде политических, экономических и социальных структур. Изучение данного аспекта позволит найти возможность применения результата гендерных отношений в качестве одного из источников увеличения эффективности управленческой деятельности.

Гендер – смоделированная обществом модель, и поддерживаемая социальными институтами система ценностей, характеристик и норм мужского и женского поведения, стиля жизни, ролей и отношений женщин и мужчин, приобретенных ими как личностями в процессе социализации, которая определяется социальным, политическим, экономическим и культурным контекстами общественной жизни [3].

Существуют различные стили руководства от «требовательных» до «лояльных» (рис. 1). Не всегда получается использовать индивидуальный подход для каждого из сотрудников, следовательно, руководители выбирают общий вид общения не только для собственного комфорта, но и для удобства коллег, поскольку индивидуальное отношение провоцирует скрытую ненависть внутри коллектива.

Формирование консолидации внутри организации под воздействием руководства является неотъемлемым аспектом для дальнейшего восприятия ценностей, поддержки и движения по карьерной лестнице. Не только степень воздействия руководства влияет на качество работы сотрудников, но и сами сотрудники должны соблюдать дисциплину и субординацию.

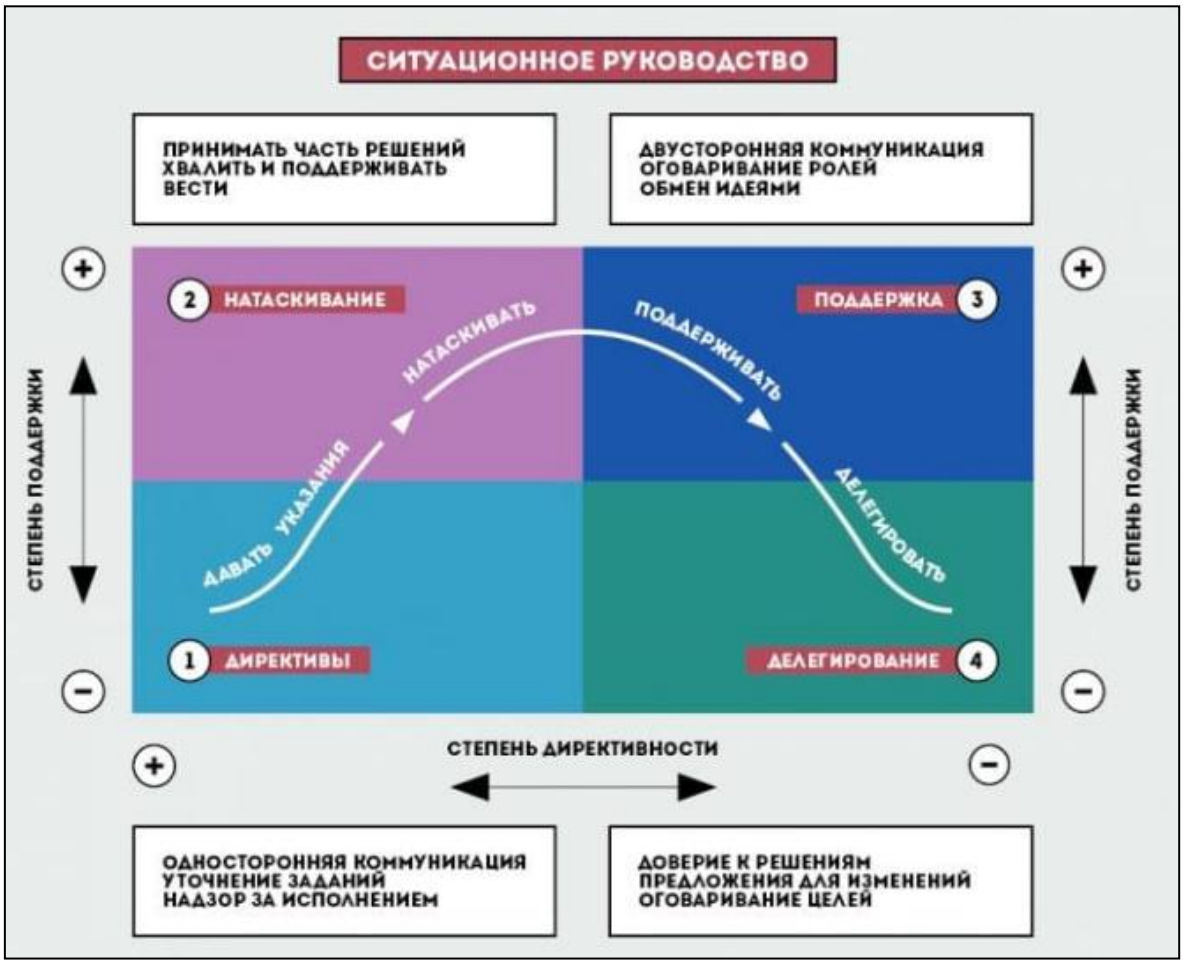


Рис. 1. Стили лидерства и руководства внутри рабочего коллектива

*Примечание: 1 – Директивный стиль, или Лидерство путём приказа (Лидер возлагает конкретные указания и контролирует его выполнение. Основной способ лидерства – жесткая постановка целей и приказов.); 2 – Наставнический стиль, или Лидерство путём продажи идей (Совмещение высокой ориентированности на задачу и на людей. Руководитель указывает и следит за выполнением заданий, но при этом объясняет принятые решения подчинённому, предлагая высказывать свои идеи и предложения; 3 – Поддерживающий стиль, или лидерство, путём участия в организации процесса работы (Высокая ориентация на людей и низкая – на задачу. Лидер поддерживает и помогает своим подчиненным в их работе, участвует в процессе принятия решений, но решения принимаются в большей степени подчиненными.); 4 – Делегирующий стиль, или Лидерство путём делегирования (Лидер передает полномочия, права и ответственность другим членам команды).

Стоит отметить, что в настоящее время преобладает степень возрастания роли женщин в организациях. Кроме того, существует ряд исследований, которые довольно объективно показывают, что женский стиль руководства не только достаточно соответствует нынешним реалиям, но и возможен повышению уровня жизнеспособности организации в современных нестабильных условиях внешней сре-

ды [2]. Несмотря на то, что женщины более чувствительны по отношению к моральной действительности, в процессе работы они более сдержанны, чем мужчины. Мужчины, в свою очередь, позиционируют себя в качестве лидера, которые в силу своего характера формируют командный дух работодателей.

Также, согласно прогнозам российских аналитиков, женщины в будущем будут занимать в сфере занятости такую же долю, что и мужчины (возможно и выше). Женщины в XXI веке стремятся к благополучной карьере, смещая мужское руководство, но, несмотря на столь оптимистичные прогнозы, проблема женской занятости до сих пор является достаточно актуальной в России. Связано это с гендерными стереотипами, которые были заложены в те времена, когда женщины стремились создать семью с ранних лет [1]. Все это формирует необходимость изучения гендерных аспектов в управлении персоналом. Согласно анализу данных, наилучшее взаимодействие в рабочих условиях обеспечивается при обладании, как мужчин, так и женщин в коллективе.

Помимо гендерного неравенства существуют возрастные ограничения, которые в силу неопытности под руководством молодых специалистов показывают механизм работы в области «руководитель-специалист» [4]. К сожалению, не всегда опытные руководители являются поставщиками базы знаний. Приходящим на новое место работы специалистам, не предоставляют те условия и обучение каким-либо новым знаниям, которые они могли бы восполнить и получить. Всё это зависит напрямую от качеств самого человека.

Таким образом, различия между мужчинами и женщинами на биологическом уровне позволяют сформировать различные уровни социальных связей, но не является основополагающим показателем для формирования благоприятной рабочей среды и развития компании. При осуществлении своей профессиональной деятельности, в основном, мужчины и женщины проявляют одинаковые качества, но при возникновении форсмажорных ситуаций и уровня их важности, проявление этих качеств будет различна. Так же важным аспектом управленческой деятельности является возрастной показатель управленца. Наиболее перспективным управленцем в не зависимости от гендера, будет человек в молодой или средней возрастной категории, так как с увеличением возраста ухудшаются когнитивные функции и способности критического мышления, что является необходимым инструментом в управлении персоналом. Подводя итоги, можно сделать вывод о том, что координальных различий между мужчиной и женщиной в управленческой деятельности нет. Первостепенными показателями для успешного управления персоналом остаются личностные характеристики самого управленца.

Литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведении. – М.: Аспект Пресс, 2001.

2. Гендерные особенности развития управленческого потенциала российского университета. 24.09.2021 [электронный ресурс] URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/62393/1/UM_2017_1_115-125.

3. Особенности управления персоналом на основе гендерных различий. 24.09.2021 [электронный ресурс] URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-upravleniya-personalom-na-osnove-gendernyh-razlichiy.

4. Управление персоналом: учебник для студ. учреждений сред. проф. Образования / Т.Ю. Базаров – 8-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2010. С. 5-30.

МОТИВАЦИЯ И МОТИВАЦИОННЫЕ УСТАНОВКИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

П.А. Иванова

Чебоксарский институт (филиал) АНО ВО Московского гуманитарно-экономического университета, г. Чебоксары, Россия

Раскрыта сущность мотивации персонала и ее отличия от стимулирования. Обоснована необходимость применения цифровых технологий в различных сферах управлении персоналом, в том числе его оценке и мотивации. Выявлены особенности, основные принципы и условия совершенствования системы мотивации персонала организации в условиях цифровой экономики, активного внедрения информационно-коммуникационных технологий.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, мотивация, мотивационные установки, информационно-коммуникационные технологии, цифровая экономика.

MOTIVATION AND MOTIVATIONAL ATTITUDES OF PERSONNEL IN THE DIGITAL ECONOMY

P.A. Ivanova

Cheboksary Institute (branch) Moscow University of Humanities and Economics, Cheboksary, Russia

The essence of staff motivation and its differences from incentives are revealed. The necessity of using digital technologies in various areas of personnel management, including its assessment and motivation, is justified. The features, basic principles and conditions for improving the system of motivation of the organization's personnel in the conditions of the digital economy, the active introduction of information and communication technologies are revealed.

Keywords: personnel, personnel management, motivation, motivational attitudes, information and communication technologies, digital economy.

Актуальность исследования. Распространение цифровых технологий в течение длительного периода определяет траектории развития экономики и общества и уже не раз приводило к кардинальным изменениям в жизни людей [9], трансформации их поведенческих стратегий, мотивации и мотивационных установок. Цифровизация экономики и общества требует от системы мотивации настройки на раскрытие личных качеств и способностей человека умения критически мыслить, способности работать в коллективе, инициативности, упорства, коммуникабельности [11]. Эти объясняется усиливающийся интерес исследователей к проблеме мотивации персонала в условиях организационных изменений и цифровой трансформации общества как процесса интеграции цифровых технологий во все сферы бизнес-деятельности.

Для того, чтобы система мотивации персонала позволяла организации оставаться конкурентоспособной в долгосрочном периоде, необходимо иметь учитывать изменения мотивационных установок работников организации [2].

Методика исследования. Методологию исследования особенностей мотивации персонала в условиях цифровизации экономики как экономики, способной предоставить высококачественную ИКТ-инфраструктуру и мобилизовать возможности ИКТ на благо потребителей, бизнеса и государства [5], представляют системный анализ и компетентный подход. Они предполагает учет принципов совершенствования системы мотивации в условиях активного внедрения цифровых технологий в производство и в обычную повседневность:

– персонализация: индивидуальный подход к каждому работнику и учет его потребностей в имеющемся рабочем пространстве;

– открытость: «понятность» системы мотивации каждому работнику;

– порядочность, доверие и честность по отношению к работникам;

– непрерывная обратная связь. У персонала должно быть право высказывать свое мнение и получать конструктивный отзыв на свои вопросы [10, с.186]. Обязательными условиями обеспечения обратной связи является налаживания гибкой системы онлайн и оффлайн коммуникаций с персоналом: вертикальной, горизонтальной, диагональной. Выбор их вида во многом определяется не только кадровой политикой и корпоративной культурой, но и особенностями потребностей и интересов сотрудников.

Результаты и их обсуждение. Демотивированный коллектив представляет угрозу устойчивости компании [1], поэтому в контексте усиления ее конку-

рентной позиции большое значение необходимо отводить управлению мотивацией и учету изменений мотивационных установок персонала.

Мотивация персонала включает в себя множество способов, инструментов, направленных своевременное качественное решение поставленных задач с минимальными затратами. Как правильно мотивировать персонал в век цифровых трансформаций? Изменились ли его мотивационные установки? Позволит ли их анализ и учет вывести организацию на новую ступень развития?

Поиск ответов на поставленные вопросы начнем с отличий мотивации от стимулирования: первое включает внутреннюю заинтересованность человека, внутреннее побуждение работника к эффективной деятельности; второе – внешнее воздействие на него с помощью стимулов (деньги, социальное положение, различные бонусы, др.). Мотивация – совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность [8]. Это многоплановый и глубокий процесс, которым сложно управлять, поэтому многие руководителей выбирают стимулирование. Оно не требует глубокого изучения работника: часто на вооружение принимается «среднестатистическая модель» внешнего воздействия на работника для получения от него успешного выполнения задачи.

К числу основных факторов, лежащих в основе внутренней мотивации деятельности, относится удовлетворённость базовых психологических потребностей в автономии, компетентности и связанности с другими людьми. Излишне контролирующая среда, напротив, может подрывать внутреннюю мотивацию; контролируемая мотивация связана с эмоциональным истощением и выгоранием персонала.

Результаты проведенных исследований показали, что лучшим методом мотивации остается гарантированная оплата труда, оклад и индивидуальная надбавка [6]. Следовательно, необходимо настроить систему оплаты труда таким образом, чтобы она коррелировала с результатами работы сотрудников и предполагала объективную оценку их деятельности. Эффективная система оплаты должна отвечать требованию «прозрачности» для исполнителей. Это значит, что в систему мотивации закладывается возможность самостоятельного расчета сотрудником текущего заработка и прогнозирования суммы своей зарплаты по итогам периода. Гибкая, «тонкая» настройка материальной мотивации осуществляется за счет разработки системы ключевых показателей эффективности (KPI). KPI могут быть основаны как на фактическом выполнении показателей, так и на соотношении фактических показателей к плановым. Эти и дру-

гие задачи (например, расчет заработной платы, бюджетирование расходов на персонал) решаются с использованием цифровых технологий.

Они наделили особыми чертами абсолютно все сферы управления персоналом, включая развитие, оценку и мотивацию персонала [7]. Практика управления мотивацией персонала в условиях цифровой экономики объединяет «облачные» технологии, мобильные приложения, социальные сети и аналитические программы, представляет собой новую платформу для улучшения работы и развития сотрудников [4]. Внедрение интерактивных онлайн-платформ и систем для визуализации производительности – продаж – премий и иных параметров, непосредственно связанных с исполнением работником его должностных обязанностей, становится критически важной задачей для стимулирования труда и удержания работников [3]. Внедрение технических систем, сопровождающих онлайн-подсчет и визуализацию производительности, интерактивную обратную связь – необходимый компонент развития трудовой мотивации поколений Y, Z, [3]. Облачные решения на основе прогнозных моделей Big Data смогут выстраивать прогнозные модели поведения человека на основе сбора данных и аналитики из социальных сетей, браузеров.

Заключение. Мировые практики свидетельствуют об изменении мотивационных установок персонала и необходимости внедрения цифровых технологий в процесс управления ими. Единого универсального способа мотивации персонала, конечно же, нет. Действенной будет мотивация:

– способствующая реализации и гармонизации (обеспечению баланса) организационных и личных целей;

– характеризуемая гибкостью (модернизация мотивации как необходимость учета изменяющихся условий и факторов внутренней и внешней среды). Соответствие мотивации целям компании позволит формировать управленцам требуемое поведение сотрудников, увеличивать их производительность, заинтересованность и лояльность;

– учитывающая изменения и тренды развития цифровой экономики и использующая цифровые технологии как средство повышения мотивации.

Внедрение интерактивных онлайн-платформ и визуализации параметров, связанных с исполнением работником его должностных обязанностей, развитие культуры взаимодействия организации с работниками, представляющей собою микс цифровых каналов и личного общения, учет изменений мотивационных установок персонала становятся необходимыми условиями совершенствования его мотивации в условиях цифровой экономики.

Литература

1. Александрова Л.Ю., Мунши А.Ю., Мунши Ш.Мд. 2017. Анализ, оценка и усиление конкурентной позиции предприятия // Современная конкуренция. №3 (22). С. 118.

2. Александрова Л.Ю., Мунши А.Ю., Мунши Ш.Мд. 2015. Особенности диагностики кадрового потенциала предприятия // Состояние и перспективы развития государства и общества в условиях модернизации: диалог науки и практики. Сборник материалов Международной научно-практической конференции (28 января 2015 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, С. 16–20.

3. Артамонов А.С. 2019. Перспективные решения в сфере мотивации персонала в цифровой экономике // Управленческое консультирование. №5. С. 105–113.

4. Белоногова Е.И. 2018. Основные проблемы управления развитием персонала в условиях цифровой экономики // Вестник науки и образования. №13(49). С. 63–65.

5. Козлова О.А., Селезенева Е.А. 2018. Особенности мотивации работников в условиях формирования цифровой экономики // Human Progress. Том 4, № 10. URL: http://progress-human.com/images/2018/Tom4_10/Kozlova.pdf.

6. Носов А.Д. 2020. Мотивация персонала // Молодой ученый. № 21 (311). С. 158–163.

7. Мохамд Абед Алрахман. 2020. Управление персоналом в цифровой экономике // Креативная экономика. Том 14. №5. С. 697–708.

8. Трапицын С.Ю. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2018. 314 с.

9. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение: доклад к XX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 82 с.

10. Шевченко В.В. 2019. Особенности мотивации персонала в условиях цифровой экономики // Цифровая экономика: проблемы и перспективы развития: сборник научных статей Межрегиональной научно-практической конференции (14-15 ноября 2019 года). В 2-х томах, Том 1. Курск: Юго-Зап. гос. ун-т, С. 183–190.

11. Яндреева В.В. 2020. Мотивация персонала в условиях цифровой экономики // SCIENCE AND EDUCATION: PROBLEMS AND INNOVATIONS. сборник статей III Международной научно-практической конференции. Пенза: Наука и просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.). С. 101–103.

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕДАГОГОВ В СВЯЗИ С ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ СФЕРОЙ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СТАЖА

А.А. Ильиных

Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Пермь, Россия

Данное исследование посвящается изучению управленческой компетентности педагогов в группах с разным педагогическим стажем. Произведен теоретический анализ литературных источников с последующим формулированием определения управленческой компетентности педагога. Эмпирически исследована взаимосвязь ценностно-смысловой сферы с управленческой компетентностью педагогов, определена структура управленческой компетентности педагогов в обеих группах.

Ключевые слова: управленческая компетентность педагогов, ценностно-смысловая сфера, структура управленческой компетентности.

MANAGEMENT COMPETENCE OF TEACHERS IN CONNECTION WITH THE VALUE AND SENSE SPHERE DEPENDING ON THE EXPERIENCE

A.A. Ilinykh

Perm State Humanitarian Pedagogical University, Perm, Russia

This study is devoted to the study of the managerial competence of teachers in groups with different teaching experience. A theoretical analysis of literary sources was carried out with the subsequent formulation of the definition of the managerial competence of a teacher. The relationship between the value-semantic sphere and the managerial competence of teachers is empirically investigated, the structure of the managerial competence of teachers in both groups is determined. Research includes the use of standardized methods and statistical analyzes. The study involved 56 teachers from Krasnovishersk, Perm Territory.

Keywords: managerial competence of teachers, value-semantic sphere, structure of managerial competence.

В настоящее время переход системы высшего образования на Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС ВО) актуализировал проблему становления профессиональной компететентности будущего педагога. Анализ ФГОС ВО показывает потребность современной системы образования в педагогах-менеджерах, способных планировать и организовывать как свою профессиональную деятельность, так и учебно-познавательную деятельность обучающихся, обеспечив при этом высокое качество их обучения и воспитания. Система внутренних ресурсов, необходимых для организации эффективного руководства обучающимися в соответствии со всеми составляющими педагогической деятельности составляет сущность управленческой компетентности педагога, которая объединяет различные аспекты работы педагога, требующего

универсальной управленческой подготовки и опыта организаторской деятельности. Большинство педагогов оказались недостаточно готовыми работать в условиях личностно-орентированного образования [1].

Необходимо заметить, что профессионально-педагогическая компетентность педагога включает в себя методическую и психологическую готовность к инновациям в деятельности, которые строятся соответственно динамике социокультурных ценностей, идеалов и целей общественного развития. Это означает, что основанием профессионально-педагогической компетентности является ценностно-смысловое самоопределение в педагогической деятельности [2].

Объект исследования – управленческая компетентность педагогов.

Цель – изучение связи управленческой компетентности педагогов с особенностями их ценностно-смысловой сферы в зависимости от стажа.

Гипотезы:

1. Существуют различия в параметрах управленческой компетентности и ценностно-смысловой сфере между педагогами с разным стажем педагогической деятельности: до 15 лет и свыше 15 лет.

2. Существуют как общие, так и специфические особенности взаимосвязей показателей управленческой компетентности у педагогов с разным педагогическим стажем: до 15 и свыше 15 лет.

3. Структура взаимосвязей компонентов управленческой компетентности у педагогов с разным педагогическим стажем: до 15 лет и свыше 15 лет, – имеет как общие, так и специфические особенности.

Метод.

Исследование проведено в 2020–2021 г. в образовательных учреждениях г. Красновишерска. Выборка – педагоги средних общеобразовательных школ г. Красновишерска. Общее количество – 56 человек. Для проведения эмпирического исследования общая выборка разделена на 2 группы в зависимости от педагогического стажа: 1 группа – стаж до 15 лет (29 человек), 2 группа – стаж более 15 лет включительно (27 человек).

В ходе эмпирического исследования использованы следующие методики: «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федорошин; Диагностика эмоционального интеллекта (Н. Холл); Методика-тест «Способность к прогнозированию» Л.А. Регуш; Мотивация профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А. Реана); Ценностный опросник Шварца; а также использованы следующие методы математической обработки данных: Корреляционный анализ по Пирсону, Т – критерий Стьюдента для независимых выборок и факторный анализ с последующим «Varimax normalized» вращением.

Результаты и их обсуждение.

1. В результате проведения сравнительного анализа по Т-критерию Стьюдента в двух группах педагогов обнаружены различия по показателям «управление своими эмоциями» и ценностями «доброта» и «конформность» на уровне индивидуальных приоритетов. В группе педагогов с педагогическим стажем свыше 15 лет обнаруженные показатели выражены ярче.

Педагоги, имеющие педагогический стаж свыше 15 лет, эмоционально гибки, имеют сформированную способность управлять своими эмоциями, в чем проявляется их произвольность и самостоятельность. А также данные педагоги в большей степени нацелены на сохранение благополучия их обучающихся, и своей деятельностью стараются этого достичь, при этом их деятельность направлена на предотвращение действий, которые могут причинить вред.

Педагоги, имеющие стаж педагогической деятельности менее 15 лет, не способны управлять своими эмоциями, эмоционально не гибки, для них сложно сменить полюс эмоции либо стабилизировать ее. А также в их педагогической деятельности слабо развита направленность на сохранение благополучия и процветания группы обучающихся, и направленность на сдерживание склонностей, имеющих негативные социальные последствия.

2. В результате проведения корреляционного анализа по Пирсону в каждой из групп педагогов были установлены уникальные и общие связи.

Установлены 5 общих взаимосвязей в группах. Педагоги с высокой эмоциональной осведомленностью, имеют идеалы личного успеха через проявление компетентности, идеалы понимания, личной и социальной безопасности, стабильности. При этом данные идеалы заложены в педагоге, но не реализуются в его педагогической деятельности в связи с общественным давлением или следованием образцам. Педагоги способные к логической обоснованности имеют направленность деятельности в сохранении благополучия в ученическом коллективе, на доброжелательном и безопасном взаимодействии с детьми. Педагоги способные к осознанию цели и перспективности причинно-следственных связей, не считают важным нахождение и закрепление традиций, формирование традиционного способа поведения, что может говорить о том, что обучающиеся выполняют задачи уникальным личным способом, творческим.

Установлены 32 уникальные взаимосвязи в группе педагогов со стажем менее 15 лет. То есть, педагоги при способности к прогностичности проявляют независимость, инициативность, ориентированы на благополучие. При наличии полноты причинно-следственных связей, проявляется независимость. При способности к пластичности, проявляется ценностная ориентация в доминантно-

сти, независимости и нацеленности на защиту благополучия. При обоснованности последствий и целей, проявляется независимость, творчество. При коммуникативных способностях, существует желание в доминировании. При организаторских способностях в деятельности проявляется нацеленность на личный успех. При понимании своих эмоций проявляется направленность на личный успех, наслаждение, независимость, создание благоприятной обстановки. При способности к сопереживанию направлены на личный успех, наслаждение, создание благополучия, и реализуют их в деятельности, при этом ориентация на независимость существует, но не реализуется. При наличии способности к распознаванию эмоций людей, существует направленность на личный успех, наслаждение, глубокие переживания, нацеленность на благополучие и создание традиций, создание благоприятной обстановки. При наличии обоснованности последствий, целей и способов, проявляется направленность на избегание создания традиций и обрядов.

Установлены 17 уникальных взаимосвязей в группе педагогов со стажем свыше 15 лет. При наличии высокой мотивации проявляется независимость, инициативность и творчество. При наличии осознания действий наблюдается направленность в создании благополучия и защита от действий, угрожающих благополучию, хотя в деятельности проявляется только направленность на создание. При обоснованности действий направлены на независимость, творчество, создание благополучия, пресечение действий, причиняющих вред, но не проявляют в деятельности. При наличии осознанности своих эмоций, существует направленность на независимость и пресечение действий, представляющих угрозу благополучию; при этом проявляется слабая направленность на доминирование и наслаждение жизнью. При наличии прогностичности проявляется направленность на избегание создания традиций. При существовании полноты причинно следственных связей существует низкая направленность на глубокие переживания. При гибком мышлении проявляется направленность на избегание создания традиций. При высоких организаторских способностях проявляется направленность на избегание создания традиций.

3. В результате факторного анализа компонентов управленческой компетентности с последующим «Varimax normalized» вращением установлена структура управленческой компетентности ля обеих групп педагогов.

Структура управленческой компетентности в группе педагогов со стажем педагогической деятельности менее 15 лет состоит из 4 компонентов: «Рациональность – эмоциональная негибкость», «Эмоциональный интеллект», «Организаторские способности и самомотивация», «Перспективность».

Структура управленческой компетентности педагогов со стажем педагогической деятельности состоит из 4 компонентов: «Целевая направленность», «Эмоциональный интеллект и мотивация», «Коммуникативные способности», «Организаторские способности».

Проанализировав факторные структуры управленческой компетентности педагогов в двух группах, можно сказать, что структуры различаются, но имеют некоторую схожесть. В фактор 1 у обеих групп вошли показатели «общая прогностичность», «осознанность», «доказательность», но в группе педагогов со стажем педагогической деятельности менее 15 лет в данный фактор также вошли показатели «мотивация» и «управление своими эмоциями», а в группе педагогов со стажем более 15 лет – «перспективность». Поэтому можно сказать, что педагоги со стажем менее 15 лет при высокой мотивации и целевой направленности неспособны управлять своими эмоциями.

Фактор 2 в обеих группах схож, в него входят показатели: «эмпатия» и «распознавание эмоций других людей». При этом в группе педагогов со стажем до 15 лет в данный фактор вошел показатель «эмоциональная осведемоленнось», а в группе педагогов со стажем более 15 лет – «мотивация», «самомотивация», «управление своими эмоциями». То есть в 1 группе данный фактор предполагает осознание эмоций, их распознавание и сопереживание. А во 2 группе в данный фактор входит мотивационный компонент, т.к. эмоции связаны с мотивацией и самомотивацией, управлением своими эмоциями.

Стоит отметить, что показатель «коммуникативные склонности» в группе педагогов со стажем менее 15 лет не вошел ни в один фактор, что может свидетельствовать о невключенности коммуникативных способностей в их структуру управленческой компетентности. А в группе педагогов со стажем свыше 15 лет показатель «коммуникативные склонности» выделился в отдельный фактор 3, что говорит о важности и обособленности данных способностей в их структуре управленческой компетентности.

Заключение.

В современном обществе педагог начинает выступать не только, как носитель знаний, но и как управленец коллективом учащихся. Тем самым, управленческая компетентность, как одна из частей профессиональной компетентности педагога, в настоящее время наиболее актуальна для изучения [3, 4].

На основании теоретического анализа, сформулировано определение: Управленческая компетентность педагога – интегральная характеристика личности, включающая в себя способность педагога к целеполаганию и прогнозированию, наличие организаторских и коммуникативных способностей, анали-

тичность, высокую профессиональную мотивацию, гибкость мышления, эмоциональный интеллект.

В ходе эмпирического анализа данных каждая поставленная гипотеза нашла свое эмпирическое подтверждение.

Литература

1. Леванова Е.А. Профессиональная готовность к практической деятельности педагога как залог конкурентноспособности специалиста // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2018. – Т. 10. – № 3–2. – С. 148–150.

2. Серякова С.Б. Формирование психолого-педагогической компетентности педагога дополнительного образования: Автореф. дис. ... д-ра пед. наук – Москва, 2016. – 40 с.

3. Практическая философия: учебник для магистров экономических вузов / под ред. А.Н. Чумакова. – М.: Проспект, 2017. – 480 с

4. Бестужев-Лада И.В. Управление. [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий, 2002–2020 (последняя редакция: 28.01.2020). URL: https://gtmarket.ru/concepts/6867 (дата обращения: 22.04.2021)

МОТИВАЦИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В.И. Локшина

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, г. Ярославль, Россия

Представлены результаты, раскрывающие некоторые закономерности мотивации педагогов дошкольного образования. Было проведено теоретическое и эмпирическое исследование, на основе которого сделаны выводы о факторах, влияющих на мотивацию педагогов дошкольного образования. Был проведен анализ возможности реализации мотивов педагогов дошкольного образования.

Ключевые слова: мотивация, мотив, мотивационная сфера личности

MOTIVATION OF PRESCHOOL TEACHERS

V.I. Lokshina

P.G. Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russia

The results that reveal some patterns of motivation of preschool teachers are presented. A theoretical and empirical study was conducted, on the basis of which conclusions were drawn about the

factors that affect the motivation of preschool teachers. The analysis of the possibility of implementing the motives of preschool teachers was carried out.
Keywords: motivation, motive, motivational sphere of personality

Одной из фундаментальных проблем современной психологии труда является проблема профессиональной мотивации. Профессиональная мотивация – один из важнейших и с трудом поддающийся изменениям фактор, который следует учитывать при приёме человека на работу и последующем построении системы ситуационного руководства. Слово «мотивация» выступает в психологии в качестве обобщающего обозначения многочисленных процессов и явлений, суть которых сводится к тому, что живое существо выбирает своё поведение, исходя из его ожидаемых последствий, и управляет им в аспекте его направления и затрат энергии [3]. Мотивация является непрерывным процессом, связывающим руководителя и подчинённого. Руководитель ставит конкретные задачи, а работник последовательно их выполняет, используя ресурсы, которые предоставляет организация. Определённая последовательность действий очень важна для успеха организации и определяет эти действия в качестве управленческих функций. Функциями управления являются относительно самостоятельные, специализированные виды управленческой деятельности, объективно необходимые для реализации целей системы управления. Функции должны иметь конкретно и чётко выраженное содержание, разработанный механизм её осуществления и определенную структуру. Необходимо подчеркнуть, что содержание функций управления должно напрямую зависеть от типа организации, сферы деятельности, размеров организации, в которой осуществляется управленческая деятельность, а также и от других факторов [4]. Накопленные эмпирические данные свидетельствуют о том, что у представителей различных профессий обнаруживается специфика мотивов деятельности, определяющая успешность процесса профессионализации личности [2, 5].

На современном этапе развития общества система образования переживает этап активной модернизации, что, в свою очередь, предъявляет ряд новых требований к преподавателям, таких как компетентность в рамках своей сферы деятельности, педагогическое мастерство, а также заинтересованность и профессиональная мотивированность, максимальное включение в педагогический процесс и самореализация в новых условиях трудовой деятельности [1]. Актуальность исследования профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования обусловлена высокой социальной значимостью их профессиональной деятельности.

С целью исследования специфики профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования нами было проведено исследование, в котором приняли участие педагоги дошкольных образовательных учреждений. Гипотеза: для педагогов дошкольного образования ведущими мотивами являются мотивы нематериального характера. Использованные методы исследования: методика «Возможность реализации мотивов» Доминяк В.И.; методика диагностики личности на мотивацию к успеху, к избеганию неудач Т. Элерса; математико-статистические методы обработки данных.

Значение реализации мотива «Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений» ниже, чем личная значимость для педагогов дошкольного образования. Работодатель хочет контролировать весь процесс деятельности педагога, включая его взаимодействие с детьми и их родителями и не готов предоставлять свободу в принятии решений. Дошкольные образовательные организации – это, в основном, бюджетные учреждения у них есть нормативная база, которая жестко регламентирует требования к персоналу, к оформлению документов. Для повышения мотивации педагогов учреждений дошкольного образования необходимо внедрять и развивать различные современные технологии. Так, очень действенным в условиях детского сада может быть коучинг. Современный коучинг – это специфическое направление в консалтинге, использующееся в менеджменте для развития лидерских качеств сотрудников, разрешения конфликтов, поддержания корпоративной культуры учреждения, повышения качества деятельности и др. Особенности коучинга в образовательной деятельности заключается в том, что взаимодействие педагога-коуча и воспитанника индивидуализировано, ориентировано на конкретного человека, имеет в результате большой эффект. Педагог-коуч не использует авторитарный воспитания, а раскрывает творческий потенциал воспитанника, поддерживает психологическое здоровье, взаимодействует с семьями воспитанников в целях формирования всесторонне и гармонично развитой личности ребёнка. В результате у педагогов реализуются мотивы ощущения свободы, самостоятельности в принятии решений, ощущения собственной полезности, происходит формирование субъект-субъектных отношений между всеми участниками образовательного процесса.

Значение реализации мотива «Возможность наиболее полной самореализации» ниже, чем личная значимость. Для повышения уровня мотивации педагогов важно создавать условия для самореализации, учитывая при этом индивидуальные потребности. Большую роль для реализации указанного мотива играет своевременное и соразмерное поощрение со стороны руководителя педаго-

гов за достижения в профессиональной деятельности. С учётом небольшого масштаба исследуемой организации для большинства педагогов реализация мотива «Продвижение и карьерный рост» труднореализуема, и работники имеют относительно немного возможностей для карьерного роста. Значение реализации мотива «Общение с коллегами» ниже, чем личная значимость. Педагоги дошкольного образования стремятся быть в центре всех дел коллектива, помогать другим, оказывать большее влияние на молодых коллег, осуществляя наставничество. Для педагогов дошкольного образования важны теплые отношения в коллективе, признание и одобрение коллег, руководства. Для них одним из эффективных видов мотивирования является благодарность от руководства организации, всеобщее уважение. Однако, в условиях дошкольных учреждений сложилась практика работы педагогов изолированно друг от друга по группам детей, что особенно обострилось в период пандемии. От руководителя дошкольного учреждения зависит создание условий для реализации мотива «Общение с коллегами» путём организации тренингов, мастер-классов, организации совместного отдыха, проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий для педагогов.

Поведение педагога дошкольного образования определяется не одним мотивом, а их совокупностью. Говоря о профессиональной мотивации педагога, нельзя не отметить направления работы с родителями, детьми. От мотивации детей, уважительного отношения родителей к педагогу зависит профессиональная мотивация педагога дошкольного образования. Позитивное функционирование дошкольной образовательной организации напрямую зависит от того, как организована система мотивации сотрудников. Полученные нами данные могут быть востребованы при разработке системы мотивации педагогов дошкольного образования, в рамках проектов повышения эффективности дошкольной образовательной организации, а также при дальнейшем исследовании данной проблематики.

Литература

1. Голиков Н.А. Социально-психологическое сопровождение деятельности педагога: условия, способы, технологии реализации // Вестник Тюменского государственного университета. 2004. № 2. С. 210-219.

2. Карпов А.А. Современная организационная психология. М.: Изд-во МПСУ; Филигрань, 2018. 256 с.

3. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. 2-е изд. СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. 860 с.

4. Sparrow J. Knowledge in Organizations. N. Y.: Erlbaum, 1998. 291 p.

5. Thompson C., Gregory J.B. Managing Millennials: A Framework for Improving Attraction, Motivation, and Retention // The Psychologist-Manager Journal. – 2012 – Vol. 15 – pp. 237–246.

ВЗГЛЯД СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ НА КОМПЕТЕНЦИЮ «ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ» В ЗАВИСИМОСТИ ОТ УРОВНЯ ИЕРАРХИИ В РАМКАХ ОДИНАКОВОГО ВОСПРИЯТИЯ ТИПА ОРГКУЛЬТУРЫ

М.В. Рутницкая

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

Представлены результаты пилотного эмпирического исследования отношения к профессиональной компетенции «принятие решений» у рядовых сотрудников с точки зрения самих подчиненных и их руководителей. Показано, что в исследованной организации рядовые сотрудники гораздо активнее хотят и способны использовать такой эффективный инструмент, как умение принимать самостоятельные решения, нежели руководители готовы предоставить им такую возможность.

Ключевые слова: профессиональная компетенция, принятие решений, организационная культура.

THE VIEW OF THE ORGANIZATION'S EMPLOYEES ON THE COMPETENCE OF "DECISION-MAKING" DEPENDING ON THE LEVEL OF HIERARCHY WITHIN THE SAME PERCEPTION OF THE TYPE OF ORGANIZATIONAL CULTURE

M. V. Rutnitskaya

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

The results of a pilot empirical study of the attitude to the professional competence of "decision-making" among ordinary employees from the point of view of the subordinates themselves and their managers are presented. It is shown that in the studied organization, ordinary employees are much more willing and able to use such an effective tool as the ability to make independent decisions than managers are ready to provide them with such an opportunity.

Keywords: professional competence, decision-making, organizational culture.

«Решения принимают только руководители. Руководителя среди других сотрудников выделяет именно то, что от него ожидают, в силу его должностного положения или знаний, принятия решений, которые окажут существенное вли-

яние на всю организацию, ее работу и результаты,» – писал в своей работе «Эффективный руководитель» П. Друкер [1].

Конечно, сложно отрицать тот факт, что руководителям приходится принимать решения. Однако в сегодняшней ситуации, когда от скорости протекания организационных и производственных процессов зависит конкурентоспособность большинства компаний, утверждение, что развитие компетенции «принятие решений» является обязательной только для менеджмента, выглядит, на наш взгляд, не совсем обоснованным.

Развитое умение каждого сотрудника принимать решения способно не только оказать влияние на быстродействие всего процесса, но и освободить руководителя от большинства рутинных вопросов, позволив сосредоточится на более стратегических задачах.

Кроме того, решение, принятое сотрудником отдела по работе с клиентами, может в итоге оказать не меньшее влияние на судьбу организации, чем решение, принятое его начальником.

Поэтому целью своей работы мы выбрали изучение компетенции «принятие решений» именно с точки зрения рядового сотрудника и с возможностью сравнения этой точки зрения с мнением его руководителя. Данный ракурс еще не был представлен в научных исследованиях.

В настоящей работе мы представляем результаты пилотного исследования, в котором принимало участие 22 человека (19 рядовых сотрудников и 3 руководителя), работающих в филиале крупной страховой компании.

Сбор данных проводился с помощью разработанного нами опросника в электронном виде с использованием гугл-форм.

При разработке опросника мы опирались на следующее определение профессиональных компетенций [2]:

Компетенция – это такая комбинация знаний, умений, навыков, мотивационных факторов, личностных качеств и ситуационных намерений, которая обеспечивает эффективное решение исполнителем задач определенного класса в определенной организации, на определенном рабочем месте, в определенном производственном коллективе.

Также использовалась Постнеклассическая модель компетенции «принятие решения» [3], представленная в Таблице 1.

Таблица 1

Постнеклассическая модель принятия решений

Деятельность	Компетенция		
Деятельность трактуется как информационная деятельность (в том числе – когнитивная).	Компетенция задается тройкой (способность, готовность, мотивация).		
	Способности не врожденны, но заложены актом рождения субъекта как возможного.	Готовность как принятие решения о деятельности.	Внутренняя мотивация субъекта к самореализации, превращение внутренней активности в изменения во внешнем мире

Оргкультура оказывает большое влияние на восприятие сотрудниками рабочих процессов, целей, задач и результатов. И разница в восприятии собственной организации руководителями и подчиненными может служить причиной взаимного недопонимания и даже конфронтации. Однако в нашем случае, видение типа организационной культуры представителями обоих уровней иерархии оказались весьма схожи.

Взгляд сотрудников организации (рядовых и начальников отделов) на то, как часто подчиненным приходится в ходе своей работы принимать самостоятельные решения, а также оценка этого умения, приведены в Таблице 2. Частота применения оценивалась по 5-балльной шкале, где 1 означала полное отсутствие такой необходимости в ходе рабочей деятельности. Оценка умения производилась по стандартной 5-балльной шкале.

Таблица 2

Оценка сотрудниками организации частоты применения и уровня владения подчиненными компетенцией «принятие решения»

	Руководители	Подчиненные
Частота возникновения необходимости самостоятельного принятия решения	3	4,16
Оценка умения принимать самостоятельные решения	3	3,95

Как видно из Таблицы 2, подчиненные гораздо выше оценивают, как, собственно, частоту возникновения необходимости самостоятельного принятия решения, так и личное умение делать это. Данные результаты могут свидетельствовать о нежелании или недостаточном умении руководителей данной организации делегировать полномочия и о недоверии собственным подчиненным.

Этот вывод подтверждается и ответом на вопрос: «Как часто вы хотели бы, чтобы ваши сотрудники принимали самостоятельные решения?». Там оценка еще ниже – 2,67.

Также нам показалось интересным провести сравнение качеств и умений, необходимых для успешного овладения профкомпетенцией «принятие решений», а также уровня овладения ею рядовыми сотрудниками с точки зрения подчиненных и начальников отделов. Оценка сформированности данной профессиональной компетенции велась по стандартной 5-тибальной шкале. Результаты представлены в Таблице 3.

Таблица 3

Важность и сформированность навыков у рядовых сотрудников, необходимых для принятия решений, с точки зрения руководителей и подчиненных

	Важность		Сформированность	
	Подчиненные	Руководители	Подчиненные	Руководители
Целеполагание	2	1	3,16	2,33
Коммуникативные	1	3	3,47	3
Профессиональные	4	2	3,84	3,75
Критическое мышление	3	5	3,58	3,25
Ответственность	5	4	4,42	3,25

Как видно из таблицы, подчиненные и руководители полностью расходятся во мнении на важность тех или иных умений, необходимых для принятия решений. Кроме того, следует отметить, что снова рядовые сотрудники оценивают свои навыки выше, чем их оценивают руководители.

Особенно, на наш взгляд, интересно отметить следующее. Наиболее высоко работники оценили сформированность такого качества, как ответственность, но при этом по важности поставили его на последнее место. Это может говорить о том, что желание отвечать за результат со стороны руководства не приветствуется.

Об этом свидетельствует и то, что такие качества, как критическое мышление и ответственность были поставлены начальниками отделов на последнее место.

Таким образом, из всего вышесказанного можно сделать следующие выводы. Несмотря на схожесть взглядов на тип организационной культуры, наблюдаются существенные разногласия в необходимости и сформированности профессиональной компетенции «принятие решений».

Причем рядовые сотрудники гораздо активнее хотят и способны использовать такой эффективный инструмент, как умение принимать самостоятельные решения, нежели руководители готовы предоставить им такую возможность.

Конечно, данное исследование не дает возможность сделать общий вывод об отношении к компетенции «принятие решений» у рядовых сотрудников в современных российских компаниях. В наших планах расширение выборки для выявления статистически значимых тенденций.

Однако с прикладной точки зрения, данная компания имеет большой ресурс роста за счет активно настроенных сотрудников. Рекомендацией может служить проведение тренингов, направленных на повышение уровня доверия в коллективе, на развитие навыков делегирования полномочий и усовершенствование исследованных умений и навыков.

Литература

1. Друкер П. Эффективный руководитель / Питер Друкер ; пер. с англ. О. Чернявской. – 4-е изд. – М.: Манн, Иванов и Фербер; Эксмо, 2014 – 240 с.

2. Базаров Т.Ю., Ерофеев А.К., Шмелёв А.Г. Коллективное определение понятия «компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного знания / Т.Ю. Базаров, А.К. Ерофеев, А.Г. Шмелёв // Вестник Московского Университета – 2014 – Серия 14, № 1. Психология – с. 87–102.

3. Меськов В. С. Методологические основания принятия решений [Электронный ресурс] / В.С. Меськов // Электронное научное издание Альманах Пространство и Время. – 2015. – Т. 9. – Вып. 2: Пространство и время принятия решений. – Стационарный сетевой адрес: 2227-9490e-aprovr_e-ast9-2.2015.23. (дата обращения 15.04.2021).

4. Бредихина Е.И. Теоретические подходы отечественных ученых к классификации профессиональных компетенций / Е.И. Бредихина // Научные достижения и открытия современной молодёжи. Сборник статей победителей международной научно-практической конференции: в 2 частях. – Издательство: Наука и Просвещение (Пенза) – 2017 – С. 1030-1032.

5. Захарова Л.Н. Психология управления: Учебное пособие / Л.Н. Захарова – Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. – Москва: Издательская группа "Логос", 2020. – 376 с. – ВО – Бакалавриат. – ISBN 978-5-98704-499-5.

6. Карташевич Е.В. Организационная культура как основа ключевых компетенций персонала / Е.В.Карташевич // АНИ: экономика и управление. – 2017. – Т. 6. № 2(19) – с. 105 – 107.

ГОТОВНОСТЬ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖЕЙ К РАБОТЕ В ОРГАНИЗАЦИОННЫХ УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНОСТИ

А.В. Савичева

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

Представлены результаты эмпирического исследования ценностных установок и представлений в отношении организационных условий будущего места работы и эффективных предприятий у студентов с инновационным и ординарным типами ориентаций. Выявлена роль успешной организационной культуры колледжа в формировании готовности студентов к работе в условиях инновационных предприятий. Выделен системообразующий фактор готовности – социально-психологический контекст социализации.

Ключевые слова: инновации, ценностные установки, готовность, студенты, организационная культура, социализация, системообразующий фактор готовности

COLLEGE STUDENTS' READINESS TO WORK IN THE ORGANIZATIONAL CONDITIONS OF AN INNOVATIVE ENTERPRISE: PROBLEMS AND OPPORTUNITIES

A.V. Savicheva

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

The paper presents the results of empirical research of value attitudes and ideas regarding the organizational conditions of the future workplace and effective enterprises of students with innovative and ordinary types of orientations. The role of the successful organizational culture of the college in the formation of students ' readiness to work in the conditions of innovative enterprises is revealed. The system-forming factor of readiness is the socio-psychological context of socialization.

Keywords: innovations, value attitudes, readiness, students, organizational culture, socialization, system-forming factor of readiness

Ключевым внутренним вызовом для России в условиях смены технологического уклада и перехода к индустрии 4.0 является формирование развитой национальной инновационной системы, в том числе за счет активного формирования инновационных кластеров на региональном уровне [1]. Объективно это станет причиной масштабной конкурентной борьбы работодателей за высококвалифицированных специалистов, обеспечивающих приток новых знаний, технологий и продуктов, то есть за главный фактор, определяющий конкурентоспособность инновационной системы.

Система среднего профессионального образования (СПО) может рассматриваться в качестве исследовательской и внедренческой базы для создания и

апробации модели готовности обучающихся к работе в организационных условиях инновационного предприятия по нескольким основаниям.

Во-первых, значимость развития системы СПО обсуждается на самом высоком государственном уровне. Так на XX съезде партии «Единая Россия» 19 июня 2021 года Президент России подчеркнул, что «квалифицированные специалисты рабочих профессий – это опора современной промышленности, сельского хозяйства, транспорта, всех отраслей экономики. А именно таких специалистов у нас сейчас и не хватает», поэтому на модернизацию системы направляется 30 млрд. руб., с помощью которых возможно совершенствование материальной базы и переподготовка преподавательского состава [2]. Впоследствии важно оценить, как данная поддержка повлияет на результат самого образовательного процесса, а также на то какими ценностями овладеют студенты в отношении организационного развития, отдавая приоритет ценностной готовности к участию в инновационной деятельности.

Во-вторых, удельный вес численности выпускников по программам СПО, трудоустроившихся в течение одного года после завершения обучения равен 58,12 % [3]. При наличии вакантных рабочих мест и дефицита квалифицированных кадров такой процент трудоустройства может быть обусловлен недостаточной трудовой мотивированностью выпускников и их неготовностью к работе в условиях наступления нового технологического уклада индустрии 4.0 [4]. Это порождает необходимость создания новых подходов для качественной оценки готовности будущих специалистов к работе в инновационных компаниях, чьи организационные условия и требования к профессиональной компетентности существенно отличаются от предприятий, не сумевших взять инновационный барьер [5].

Для определения конкурентоспособности, организационной социализированности и профессиональной жизнеспособности студентов колледжей в условиях работы на высокоэффективных предприятиях, а также для выявления проблемных зон во внутреннем функционировании образовательного учреждения и принятию управленческих решений по их нивелированию, необходимо опираться на такие показатели готовности студентов колледжей к работе в организационных условиях инновационных компаний, которые сочетают объективную готовность на уровне функциональных компетенций, и психологическую готовность, предполагающую наличие у студента определенных ценностей, характерных для ОК в контексте которой будет работать выпускник, и связанного с ними комплекса личностных компетенций (этических, когнитивных и метакомпетенций) [6].

Психологическая готовность к работе в условиях инновационных предприятий может быть рассмотрена в рамках теории Т. Парсонса как социальное действие, в котором замыкаются воздействия, идущие от национальной культуры, организационной культуры как социально-психологического контекста социализации, личности и психофизиологических характеристик [7].

Однако, результаты проводимых исследований организационной культуры российских колледжей демонстрируют, что российские студенты оценивают ОК своих колледжей как клановую и желают усилить ее клановый компонент, а инновационному компоненту они не придают особого значения, полагая, что придут работать, скорее всего, на неэффективные предприятия [8].

К каким организационным условиям будущей трудовой деятельности ценностно готовы студенты российских колледжей с успешной ОК, отражающей гармоничное вхождение в новый технологический уклад индустрии 4.0? Какой процент студентов готов к работе на инновационных предприятиях? Сформированы ли у студентов представления об организационных условиях будущего места работы и эффективных предприятий?

Для ответов на эти вопросы проведено исследование, цель которого выявить отличительные ценностные установки и представления в отношении организационных условий будущего места работы у студентов, относящихся к инновационному и ординарному типам.

Диагностика ценностных организационно-культурных предпочтений проводилась с помощью модифицированного метода К. Камерона и Р. Куинна (Organizational Culture Assessment Instrument, OCAI), дополненного следующими вопросами: На каком предприятии вы хотели бы работать? На какое предприятие, вы, скорее всего, придете работать? Какое предприятие будет наиболее эффективным в современных экономических условиях?

Респонденты: студенты (N=86) российского колледжа рыночно-иерархической модели ОК с выраженными инновационным и клановым компонентами, отражающая успешность вхождения в новый технологический уклад индустрии 4.0 [5].

Анализ результатов. По результатам исследования 21 % респондентов желают работать на предприятии с инновационно-рыночной моделью ОК, при минимальной выраженности иерархического компонента – 16,8 (данные табл.1). С другой стороны, 79 % студентов того же колледжа предпочитают рассматривать будущее место работы с кланово-инновационной моделью ОК, при абсолютном доминировании кланового компонента – 35. Можно предполагать, что ординарно ориентированные студенты опасаются адаптации к рабо-

чему процессу, поэтому доминанта кланового компонента для них более комфортна, так как они хотят попасть в среду доброжелательных отношений, тем самым обеспечив себе психологическую безопасность. У студентов инновационного типа, напротив, происходит смещение от адаптации к всеобъемлющей творческой самоактуализации, которая не регулируется регламентами.

Оценивая ОК эффективного современного предприятия, обе группы респондентов стремятся к нивелированию возникших максимумов при оценке ОК предпочтений будущего места работы (данные табл.1). Так, студенты инновационного типа демонстрируют уменьшение присутствия инновационного компонента с 34,3 до 28 % ($p \leq 0,05$) и усиление иерархического с 16,8 до 21,3 % ($p \leq 0,05$). Студенты ординарного типа показывают снижение кланового компонента с 35 до 31 % ($p \leq 0,01$). Тем самым студенты колледжа пытаются сбалансировать выраженность компонентов, снизив доминирующие и усилив западающие, поэтому в целом можно сказать, что эффективную компанию студенты представляют более гармонично.

Таблица 1

Представления студентов колледжа об организационно-культурных предпочтениях будущего места работы и организационных условиях эффективных предприятий

Респонденты	Представления об ОК предпочтениях будущего места работы и ОК эффективных предприятий											
	Клановый			Адхократический (инновационный)			Рыночный			Иерархический		
	Пж	Эф	W	Пж	Эф	W	Пж	Эф	W	Пж	Эф	W
Инновационно ориентированные (21 %)	19,8	20,3	-	34,3	28	*	29,2	30	-	16,8	21,3	*
Ординарно ориентированные (79 %)	35	31	**	23,3	23,6	-	20	21,5	-	19,5	19,1	-
U	**	**		**	*		**	**		-	-	

В таблицах 1 и 2: Пж – представления об желаемом ОК предприятия – будущего места работы; Эф – представления об ОК эффективного современного предприятия; Пре – представления о реально существующей ОК предприятия – будущего места работы. Статистическая значимость различий по критерию U – Манна – Уитни; W – Вилкоксона: * $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$; (-) – статистически значимые различия отсутствуют.

Таблица 2

Представления студентов колледжа об организационно-культурных предпочтениях будущего места работы и о его реально существующих условиях

Респонденты	Представления об ОК предпочтениях будущего места работы и о реально существующей ОК предприятия – будущего места работы											
	Клановый			Адхократический (инновационный)			Рыночный (деловой)			Иерархический		
	Пж	Пре	W	Пж	Пре	W	Пж	Пре	W	Пж	Пре	W
Инновационно ориентированные	19,8	21,6	-	34,3	29,4	-	29,2	25,7	-	16,8	23,2	*
Ординарно ориентированные	35	29	**	23,3	22,4	*	20	24	**	19,5	23	**
U	**	-		**	**		**	-		-	-	

Данные табл. 2 свидетельствуют о том, что студенты инновационного типа рассчитывают прийти в компанию, которая соответствуют их желаниям об ОК с инновационно-рыночной моделью, однако они также осознают неизбежность усиления иерархического компонента, необходимого для соблюдения профессиональных регламентов. Студенты ординарного типа настроены позитивно и верят, что придут работать в компанию с доминантой кланового компонента, при этом уменьшая его значимость до более адекватных значений.

Несмотря на то, что у инновационно и ординарно ориентированных студентов сформированы разные представления об организационных условиях будущего места работы и эффективного предприятия, обе группы придают значение инновационному компоненту, рассчитывая, что придут работать, скорее всего, на инновационные предприятия. Можно полагать, что на ценность готовности к инновационной деятельности повлияла социализация в рамках успешной ОК колледжа с выраженным инновационным компонентом.

Выводы. 1. У студентов в процессе организационной социализации в рамках одной ОК колледжа могут формироваться разные типы ценностных установок в отношении организационных условий будущего места работы и эффективного предприятия (инновационные – с преобладанием ценностной готовности к участию в инновационной деятельности, и ординарные – с преобладанием ценности отношений).

2. Организационную социализацию студентов в условиях колледжа с ОК рыночно-иерархической модели с выраженными инновационным и клановым компонентами можно назвать успешной, т.к. инновационно и ординарно ориентированные студенты придают значение инновационному компоненту, рассчитывая, что придут работать, скорее всего, на инновационные предприятия.

3. Социально-психологический контекст социализации является системообразующим фактором готовности студентов к работе в организационных условиях инновационных компаний.

Литература

1. Прогнозы социально экономического развития // Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года. М.: Министерство экономического развития Российской Федерации, 2013. URL: http://old.economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro /prognoz/doc 20130325_06 (дата обращения 02.08.2021).

2. Экономика // В РФ направят 30 млрд рублей на развитие среднего профессионального образования. Известия, 2021. URL: https://iz.ru/1181123/2021-06-19/v-rf-napraviat-30-mlrd-rublei-na-razvitie-srednego-professionalnogo-obrazovaniia?rb_clickid=90182147-1625556664-2071292240 (дата обращения 25.07.2021).

3. Характеристика системы СПО в Российской Федерации // Сведения по показателям мониторинга качества подготовки кадров 2020 г. Главный информационно-вычислительный центр, 2020. URL: https://monitoring.miccedu.ru/ ?m=spo&year=2020 (дата обращения 02.08.2021).

4. Захарова Л.Н., Гадбеджи З. Чжу Лиучуан. Ценностная готовность к работе в организационных условиях современного предприятия студентов колледжей России, Китая и Ирана: сравнительный анализ // Среднее профессиональное образование, 2020. №3 (295). С. 45-51.

5. Захарова Л.Н., Леонова И.С., Коробейникова Е.В. Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий. Монография. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2017. 411 с.

6. Cheetham G., Chivers G. Professional competence: harmonizing reflective practitioner and competence-based approaches // Developing the Capable Practitioner. London: Kogan Page, 1999. P. 215-228.

7. Парсонс Т. О социальных системах. М.: Академический проект, 2002. 832 с.

8. Захарова Л.Н., Шилова Л.Н., Гадбеджи З., Чжу Л. Организационная культура индустриальных колледжей и предприятий России, Китая и Ирана в оценках студентов и преподавателей // Вопросы образования, 2020. № 3. С. 234-254.

ЦЕННОСТНАЯ ГОТОВНОСТЬ СТУДЕНТОВ ИНДУСТРИАЛЬНЫХ КОЛЛЕДЖЕЙ К РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Л.В. Удалова

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И.Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

Представлены результаты теоретического исследования состояния влияния элементов организационной структуры управления на ценностные ориентации персонала, проанализирована детерминация характеристик организационных структур управления и организационной культуры в отношении организационного развития, а также дан анализ проявлений элементов организационных структур управления в организационной культуре компании и их связь со стилем лидерства руководителя компании. Показано, что именно характер типа организационной культуры предприятия оказывает влияние на формирование ценностной готовности студентов к работе в условиях инновационного предприятия.

Ключевые слова: организационная структура управления (ОСУ), элементы ОСУ, организационная культура (ОК), управление, ценности, ценностная готовность.

ALUE READINESS OF STUDENTS OF INDUSTRIAL COLLEGES TO WORK IN THE CONDITIONS OF AN INNOVATIVE ENTERPRISE

L.V. Udalova

Lobachevsky National Research Nizhny Novgorod State University, Nizhny Novgorod, Russia

The results of a theoretical study of the state of influence of the elements of the organizational structure of management on the value orientations of personnel are presented, the determination of the characteristics of organizational management structures and organizational culture in relation to organizational development is analyzed, and the manifestations of the elements of organizational management structures in the organizational culture of the company and their relationship with the leadership style of the head of the company are analyzed. It is shown that it is the nature of the type of organizational culture of the enterprise that influences the formation of students ' value readiness to work in an innovative enterprise.

Keywords: organizational management structure (OSU), OSU elements, organizational culture (OK), management, values, value readiness.

Актуальность исследования

Инновационные задачи, стоящие сегодня перед экономикой, требуют формирования современной государственной стратегии, долгосрочного прогноза, научной разработки и четкого законодательного обеспечения путей развития среднего профессионального образования.

В настоящее время на рынке труда увеличивается спрос на рабочих и специалистов среднего звена, которые в разных отраслях составляют от 60 до 80

процентов и являются важнейшим фактором инновационного экономического роста. В этих условиях объективно возрастает роль СПО в подготовке кадров. [1]. Таким образом, система СПО вносит значительный вклад в экономическое развитие страны. Вместе с тем, если мотивационной и содержательной стороне подготовки студентов колледжей уделяется большое внимание, то проблема готовности к организационным условиям современного инновационного предприятия, как правило, остается в тени. [2]. Поэтому, целесообразным представляется рассмотреть структуру формирования организации в целом, а также проанализировать ее связь с ценностными предпочтениями студентов.

Дизайн исследования

Целью исследования является выявление характера влияния типа организационной культуры учебного заведение на формирование ценностной готовности студентов к работе в условиях инновационного предприятия.

Методологическая основа исследования: в основание исследования положены теория организационной культуры Э. Шейна, согласно которой функции ОК заключаются во внешней адаптации и внутренней интеграции. Теория Ф. Харрисона и Р. Морана, которые выделили перечень проявлений для построения системы инструментов влияния культуры на функционирование организаций. Теория ценностей М. Рокича, которая отражает стратегические цели существования организации. Труды Захаровой Л. Н., Балашова А. П. Теория К. Кемерона и Р. Куинна, согласно которой, в основании организационной культуры могут лежать базовые ценности четырех типов и в соответствии с ними выделяются клановая, адхократическая, рыночная и иерархическая организационные культуры. В клановой ОК преобладают ценности и традиции, в адхократической – ценности новаторства и индивидуальности. Для рыночной типичны ценности достижения целей в конкурентной борьбе, а для иерархической – ценности порядка, правил и регламентов.

Метод исследования: для решения поставленных в ходе исследования задач, использовался метод теоретического анализа данных, а также индукции и дедукции.

Результаты

Результаты проведенного теоретического анализа показали актуальность исследования ценностной готовности студентов индустриальных колледжей к работе в условиях инновационного предприятия. Удалось показать, что среднее профессиональное образование, на сегодняшний день, является одной из приоритетных областей развития, так как запрос на высококвалифицированных рабочих растет с каждым годом, что подтверждается принятой государственной

стратегией развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ на период до 2030 года. [3].

В ходе проведения данного исследования были достигнуты следующие задачи:

5. Анализ актуального состояния проблемы влияния элементов организационной структуры управления (ОСУ) на ценностные ориентации персонала показал, что, поскольку колледж является государственной образовательной организацией, то здесь на первый план выходит организационная структура управления, которая является базисом любой организации, состоящим из взаимосвязанных элементов, способствующих успешному функционированию любой организации. К таким элементам относятся звенья, связи, уровни и полномочии. [4, стр.75]. Но основой всех этих элементов являются, прежде всего, сами сотрудники. А именно их ценностные установки, личностные качества и желания. Стремление к общим ценностям способно сплотить людей для достижения единой цели, что является крайне важным для успешного функционирования любой организации.

6. Анализ типологии ОК предприятий и их связь с ценностями персонала, а также детерминация характеристик ОСУ и ОК в отношении организационного развития показал, что, организационная культура является неотъемлемой частью успешной компании. В условиях инновационных преобразований в экономике нашей страны, среди прочих объектов конкурентной борьбы, на первый план выходит адекватная организационная культура, способствующая созданию оптимальных условий работы, способам общения между руководством компании и подчиненными, а также осознанию персонала своего места и роли в данной организации. [5]. Однако, в основе любой организационной культуры лежат ценности персонала. Ценности служат неким базисом формирования организационной культуры. Именно от ценностей во многом зависят нормы и поведенческие модели членов конкретной организации, а также сплоченность и единство взглядов руководства и сотрудников. [6].

Проанализировав различные типологии ОК, мы в своем исследовании остановились на рамочной конструкции Р. Кемерона и К. Куинна, согласно которой, в основании организационной культуры могут лежать базовые ценности четырех типов и в соответствии с ними выделяются клановая, адхократическая, рыночная и иерархическая организационные культуры. [7, с. 175-177]. Сопоставив характеристики данных типов ОК с характеристиками ОСУ, нами был сделан вывод о том, что ОСУ детерминируют модели организационной культуры.

7. В результате анализа проявлений элементов ОСУ в организационной культуре компании и их связь со стилем лидерства руководителя компании было выявлено, что, формирование ОСУ закономерно связано с типом ОК. Причем, так называемые, механические (бюрократические) ОСУ, на наш взгляд, заметно коррелируют с иерархической и клановой организационной культурой, так как характеризуются прежде всего жесткой структурой управления. Для органистических ОСУ, напротив, характерно небольшое число управленческих уровней, правил и инструкций, а также большая самостоятельность принятия решений на низовом уровне, поэтому они скорее соотносятся с адхократической и рыночной организационной культурой.

Также, в ходе анализа влияния стиля лидерства на ОК и ОСУ организации были выделены некоторые закономерности в возникновении и развитии организаций (табл. 1). Стоит заметить, что стиль лидерства и пропагандируемые лидером ценности влияют не только и не столько на ОК организации, но и на всю организационную систему управления в целом.

Таблица 1

Сочетание организационных и структурных характеристик методов управления

Ценности лидера	Стиль лидерства	Тип ОК	Тип ОСУ
Власть, порядок, иерархия подчинения, правила, нормы поведения, беспрекословное выполнение распоряжений.	Бюрократически, директивный	Бюрократия	Механические (Линейные, линейно-функциональные, дивизиональные ОСУ.
Забота о персонале, традиции, сплоченность коллектива, совместные культурные мероприятия, участие в жизни сотрудников.	Либеральный	Клан	
Доверие к сотрудникам, новые идеи, новаторство, отсутствие правил, делегирование полномочий, равноправие.	Либеральный, Тренерский	Адхократия	Органистистические (адхократические виртуальные, венчурные ОСУ)
Требовательность, целеполагание, до-	Директивный, Тренерский	Рынок	Как механические (дивизио-

стижение успеха, конкурентно-способность, прибыль, результат.			нальные, линейно-функциональные ОСУ), так и органистические (сетевые, виртуальные, венчурные ОСУ).

В ходе анализа влияния стиля лидерства на ОК и ОСУ организации был сделать вывод о том, что ОСУ организации создается лидером, а также непосредственно связана с ОК компании.

Заключение.

Таким образом, была достигнута цель исследования, а именно, выявлен характер влияния типа организационной культуры учебного заведение на формирование ценностной готовности студентов к работе в условиях инновационного предприятия. Достижению данной цели способствовал анализ двух организаций, а именно МЧС России и компании «Яндекс», который показал, что, хотя условия и организационная культура в этих организациях значительно различаются, но ОСУ имеют схожую структуру. В связи с этим, гипотеза, сформированная в начале исследования о том, что организационная структура управления проявляется в организационной культуре компании, при анализе этих компаний не подтвердилась. А главной отличительной чертой явилась именно организационная культура, которая оказывает влияние на многие процессы внутри этих организаций. Поэтому, для дальнейшего эмпирического исследования было принято решение изучить ОК двух индустриальных колледжей города Нижнего Новгорода, а также выяснить, какая ОК, по мнению студентов, является предпочтительной при работе в условиях инновационного предприятия.

Литература

1. Уколова А.Б. Роль среднего профессионального образования в подготовке кадров / А.Б. Уколова, О.И. Игнатьева // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: Материалы Всероссийской научно-методической конференции, Оренбург, 29–31 января 2014 года. – Оренбург: ООО ИПК "Университет", 2014. – С. 3496-3501.

2. Захарова Л.Н. Ценностная готовность к работе в организационных условиях современного предприятия студентов колледжей России, Китая и Ирана:

сравнительный анализ / Л.Н. Захарова, З. Гадбеджи, Л. Чжу // Среднее профессиональное образование. – 2020. – № 3(295). – С. 45-51

3. Министерство просвещения Российской Федерациhttps: //edu.gov.ru/press/3058/minprosvescheniya-rossii-predstavilo-strategiyu-razvitiya-srednego-profobrazovaniya-do-2030-goda/

4. Удалов Ф.Е., Алёхина О.Ф., Гапонова О.С. Основы менеджмента: Учебное пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2013 – 363 с.

5. Грудистова Е.Г. Управление культурными ценностями в процессе работы с персоналом / Е.Г. Грудистова, Д.А. Пастухова // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2016. – Т. 1. – С. 146-152.

6. Шухно Е.В. Ценности как ключевой компонент организационной культуры / Е. В. Шухно // Известия Национальной академии наук Беларуси. Серия гуманитарных наук. – 2017. – № 3. – С. 34-39.

7. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. – М.: Логос, 2012. – 376 с. – (Новая университетская библиотека).

КОСВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВНУТРЕННЕГО ИМИДЖА КОМПАНИИ КАК РАБОТОДАТЕЛЯ

Н.В. Фербер

Кубанский государственный университет, г. Краснодар, Россия

Обоснована актуальность проблемы управления процессами формирования внутреннего имиджа компании как работодателя. Обозначена необходимость поиска и применения измеримых показателей внутреннего имиджа. С учетом сложности измерения имиджа как нематериального феномена рассматривается возможность использования системы косвенных метрик – количественных и качественных показателей, отражающих сформированное на основе имиджа отношение сотрудников к организации.

Ключевые слова: имидж компании как работодателя, внутренний имидж компании, косвенные метрики внутреннего имиджа

INDIRECT INDICATORS OF THE INTERNAL IMAGE OF THE COMPANY AS AN EMPLOYER

N.V. Ferber

Kuban State University, Krasnodar, Russia

The urgency of the problem of managing the processes of forming the company's internal image as an employer has been substantiated. The necessity of searching for and using measurable in-

dicators of the internal image is indicated. Taking into account the complexity of measuring the image as an intangible phenomenon, the possibility of using a system of indirect metrics – quantitative and qualitative indicators that reflect certain characteristics of the attitude of employees to the organization is considered.

Keywords: company image as an employer, internal company image, indirect metrics of internal image

Актуальность темы обусловлена растущим интересом работодателей к таким категориям как «имидж», «бренд», «репутация». Имидж компании как работодателя – это ее образ, на основе которого формируется мнение о компании. Формирование этого образа происходит как во внешней среде (на рынке труда), так и внутри самой компании. Любая компания обладает своим уникальным имиджем как работодатель, даже если не занимается целенаправленно его формированием, поддержанием, развитием. Имидж (образ) формируется на основе впечатлений людей, а эти впечатления порой могут быть искажены, субъективны. Именно поэтому специалисты осознают и подчеркивают важность грамотного управления процессом формирования имиджа [1].

Внутренний имидж – это образ компании, который складывается в глазах ее сотрудников и определяет привлекательность компании для них. От того, положительный это образ или негативный, зависит и установка сотрудников на взаимодействие со своей компанией (конструктивное или неконструктивное).

Учитывая влияние имиджа на многие внутриорганизационные процессы, важно постоянно анализировать и оценивать его состояние, чтобы своевременно корректировать возможные неблагоприятные тенденции. В связи с этим актуальным является вопрос о метриках внутреннего имиджа компании как работодателя. Метрики позволяют диагностировать текущее состояние внутреннего имиджа, что, в свою очередь, помогает определять пути его совершенствования.

Учитывая, что имидж (образ) – это нематериальный феномен, измерить его напрямую достаточно сложно. Скорее, для измерения имиджа целесообразно использовать систему косвенных метрик – количественных и качественных показателей, отражающих те или иные характеристики отношения сотрудников к организации. Рассмотрим некоторые косвенные метрики внутреннего имиджа компании как работодателя.

Когда взаимодействие сотрудника с компанией, в силу разных причин, перестает быть конструктивным, либо одна, либо другая сторона принимает решение о прекращении трудовых взаимоотношений. Таким образом, одним из количественных показателей внутреннего имиджа компании как работодателя может выступать уровень текучести персонала, отражающий, как часто сотруд-

ники уходят из компании. Представляет интерес анализ данного показателя в разрезе подразделений, должностей, стажа работы сотрудников в организации, определение уровня потенциальной текучести и др. Нормативные (эталонные) значения показателей текучести уникальны для каждой компании, зависят от многих факторов. Главным же при определении эталонных показателей выступает то, что соотношение уволенных и работающих сотрудников не должно оказывать негативного влияния на бизнес-процессы компании. Но количественные показатели текучести – это лишь констатация факта. Только качественный анализ реальных причин увольнения и их устранение, через принятие соответствующих управленческих решений, позволит влиять на внутренний имидж компании.

В качестве одной из метрик внутреннего имиджа компании можно рассматривать и готовность сотрудников рекомендовать свою компанию друзьям, родственникам, знакомым в качестве потенциального места работы. Если отношение сотрудника к компании позитивное, то он с удовольствием будет советовать ее в качестве возможного места работы людям из своего окружения. А приведенные кандидаты, понимая, что знакомый, друг или родственник плохого не посоветует, как правило, уже на входе будут симпатизировать работодателю. В то же время, никакими материальными благами невозможно мотивировать сотрудников приводить в компанию людей, если образ компании в глазах самих сотрудников имеет негативную окраску. Таким образом, если реферальные программы рекрутинга в компании не работают – это повод анализировать, все ли в порядке с ее HR-брендом.

Имеются многочисленные исследовательские данные, свидетельствующие о взаимосвязи внутреннего имиджа компании с другими организационными феноменами, таким как, например, лояльность, удовлетворенность, вовлеченность сотрудников [2; 3; 4].

Лояльность проявляется в определенном отношении сотрудников к своей организации, в готовности сотрудников через собственное рабочее поведение содействовать достижению ее целей. Измеряя уровень лояльности сотрудников, мы фактически получаем представление о том, какой образ организации (эмоционально позитивный или негативный) сформирован в их сознании [5]. А учитывая взаимосвязь данных организационных параметров, в свою очередь, можно рассматривать инструменты формирования и поддержания внутреннего имиджа и как инструменты формирования лояльности сотрудников к организации.

Еще один показатель, отражающий эмоциональный отклик сотрудника на те или иные организационные условия – это удовлетворенность различными аспектами деятельности. Если лояльность, в первую очередь, связана с привязанностью сотрудника к целям и ценностям организации, то удовлетворенность акцентирует внимание на отношение сотрудника к конкретным аспектам его работы в организации (материальной и нематериальной мотивации, условиям труда, взаимодействию в коллективе, стилю управления, возможностям развития и другим) [4]. Данный показатель зависит от того, насколько работа в организации позволяет или не позволяет сотруднику удовлетворять собственные потребности. Удовлетворенность различными аспектами труда определяет эмоциональное отношение сотрудника к организации и может оказывать влияние на его поведение в отношении организации, на его готовность или неготовность оставаться в ней.

Не менее важно для понимания имиджа измерять не просто уровень отношения, не только то, что работник чувствует, какие эмоции испытывает в отношении организации, но и то, как он себя ведет по отношению к организации, что он фактически делает для нее. Количественным индикатором поведения работника по отношению к организации выступает уровень его вовлеченности [2].

Таким образом, оценить внутренний имидж компании как работодателя возможно через систему косвенных показателей, количественно отражающих сформированное на основе образа (имиджа) отношение сотрудника к организации и его поведение в организации. К числу таких показателей можно отнести, например, уровень текучести персонала, показатель эффективности реферального рекрутинга, уровень лояльности, удовлетворенности, вовлеченности сотрудников.

Постоянный мониторинг данных показателей в организации позволит сделать выводы о сформированности или несформированности внутреннего имиджа, принимать своевременные корректирующие управленческие решения.

Литература

1. Бедненко А.А. HR-бренд: инструменты оценки и развития / А.А. Бедненко // Мотивация и оплата труда. – 2020. – № 4. – С. 286–290.

2. Громова Н.В. Вовлеченность персонала – основной резерв повышения эффективности деятельности современных компаний / Н.В. Громова // Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. – 2018. № 6 (102). – С. 103-115.

3. Кононученко Н.И. Взаимосвязь внутреннего имиджа компании и лояльности ее сотрудников (на примере медицинской организации) / Н.И. Кононученко, Е.Р. Миронова // Экономика труда и управление персоналом: материалы Международной научно-практической конференции (гор. Москва, 2021). – Москва: Знание-М, 2021. – С. 175–177.

4. Тарасенко Е.В. К вопросу теоретического анализа удовлетворённости сотрудниками условиями труда в организации / Е.В. Тарасенко, И.Н. Польшакова // Sciences of Europe. 2021. № 71-2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-teoreticheskogo-analiza-udovletvoryonnosti-sotrudnikami-usloviyami-truda-v-organizatsii.

5. Ясько Б.А. Лояльность персонала как объект психологического анализа / Б.А. Ясько, Е.Р. Миронова, Н.В. Омельченко // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2018. – № 3. – С. 114–123.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ПОКОЛЕНИЯ Z

Е.М. Частова

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

Представлены результаты исследования психологических особенностей и профессиональных предпочтений поколения Z, благодаря которым были выявлены профессиональные типы представителей поколения Z. Выявлено, что современные подростки заинтересованы в получении знаний, которые можно будет применить в практической деятельности и уже во время учебной деятельности пытаются применить свои навыки в конкретной деятельности. Им так же важна оценка и обратная связь касательно их результатов деятельности.

Ключевые слова: поколение Z, профессия, профессиональные типы, профессиональные предпочтения.

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE PROFESSIONAL FORMATION OF GENERATION Z

E.M. Chastova

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

The article presents the results of a study of the psychological characteristics and professional preferences of generation Z, thanks to which professional types of representatives of generation Z were identified. It is revealed that modern teenagers are interested in obtaining knowledge that can

be applied in practical activities and already during the educational activity they try to apply their skills in a certain activity. Evaluation and feedback regarding their performance is also important to them.
Keywords: generation Z, profession, professional types, professional preferences.

Актуальность исследования. На сегодняшний день проблема поколений в России и в мире обретает все большую актуальность, и она заключается в том, что так или иначе, поколения связаны друг с другом. Предыдущие поколения через свою деятельность формируют поколения настоящие, а те в свою очередь, будущие. Так же ввиду этого не следует исключать проблему «отцов и детей»: теперь разрыв мировоззрений между поколениями ощущается острее ввиду технического прогресса, который кардинально меняет нашу реальность и привычный образ жизни. Таким образом, для того, чтобы понять механизмы передачи навыков, знаний, мировоззрения от одного поколения к другому, для того, чтобы проследить тенденции развития общества и научить представителей различных поколений лучше понимать и взаимодействовать друг с другом, необходимо уделить должное внимание изучению данного феномена. На становление поколения Z, в том числе и профессиональное, влияют несколько факторов, которые следует учитывать современным работодателям для понимания нового поколения и повышения эффективности рабочей деятельности.

Цель данного исследования – выявить психологические особенности профессионального становления и пути, определить предпочитаемый профессиональный тип поколения.

Согласно теории У. Штраусса и Н. Хоува, которая определяет поколение как совокупность всех людей, рожденных в определенный промежуток времени, который составляет примерно 20 лет, отличить поколение можно по трем критериям: одна историческая эпоха, определенные общие убеждения и модели поведения, чувство принадлежности к данному поколению [6].

Развитие поколение Z, которое начало формироваться в России с 2000 года, напрямую связано с индустриальными и технологическими процессами в мире. Образ их мысли отличается фрагментарностью и, ввиду клипового мышления, они вычленяют из большого потока информации что-то краткое и красочное, не требующее длительной переработки. Так же у представителей поколения Z изменилось и восприятие – из-за проведенного в больших количествах времени за гаджетами, они лишаются знаний об определенных сенсорных сигналах, которые связаны с окружающим миром – запахи, прикосновения и т.д. Предпочитают виртуальное общение, обмениваются новостями посредством электронной

почты или службы мгновенных сообщений. К личностным особенностям данного поколения относятся гиперактивность, аутизация. [1]

Представители поколения Z предпочитают такую трудовую деятельность, где они бы могли быть счастливыми и получать удовольствие от своей работы, даже если она будет оплачиваться хуже. Для них также важна самореализация и обратная связь от работодателей. [5]

Было проведено исследование по выявлению профессиональных типов и особенностей представителей поколения Z, в котором приняло участие 32 ученика, обучающихся в 9-10 классах.

Для исследования были выбраны методики:

1. Дифференциально-диагностический опросник Е.А. Климова;
2. Методика профессионального самоопределения Дж. Холланда;

При обработке результатов использовался метод описательной статистики.

Результаты исследования и их обсуждение. При анализе результатов дифференциально-диагностического опросника Е.А. Климова были выявлены следующие профессиональные типы поколения Z (табл. 1).

Таблица 1

Иерархия профессиональных предпочтений (классификация Е.А. Климова)

Ранг	Тип	Проценты
1	Ч-Техника	28,13%
2	Ч-Человек	25%
3,5	Ч-Знак	18,75%
3,5	Ч-Х. образ	18,75%
5	Ч-Природа	9,38%

Исходя из результатов тестирования, было выявлено, что поколение Z принадлежит преимущественно типу Человек-Техника (28,13%). Это может говорить о том, что представители поколения Z предпочитают профессии, имеющие непосредственное отношение к технике, связанные с производством, обслуживанием, проектированием техники. Например, механики, технологи, инженеры, летчики и др. Подобный род деятельности требует от человека технического склада ума, пространственного воображения, склонность к практическому труду, а также эмоциональную устойчивость.

Второй по популярности тип – Человек-Человек (25%). Что может подразумевать наличие у поколения Z таких качеств, как развитые коммуникативные способности, быстрая переключаемость внимания, эмпатия, наблюдательность, организаторские способности.

Наименее предпочитаемый тип – Человек-Природа (9,38%). Можно предположить, что на данный момент представители поколения Z не видят перспектив в этой сфере деятельности.

При анализе результатов методики профессионального самоопределения Дж. Холланда были выявлены следующие профессиональные типы поколения Z (табл. 2).

Таблица 2

Иерархия профессиональных предпочтений (классификация Дж. Холланд)

Ранг	Тип	Проценты
1	Социальный	31,25%
2	Предприимчивый	21,88%
3	Артистический	18,76%
4,5	Реалистический	12,50%
4,5	Интеллектуальный	12,50%
6	Конвенциальный	3,13%

Исходя из результатов тестирования, было выявлено, что поколение Z личности преимущественно социального типа (31,25%). Такие люди ориентированы на общение, на отношения с другими людьми, чувствительные к окружающей обстановке, любят коллективный характер работы. Они легко налаживают контакты, умеют договариваться, способны убеждать, любят работать в команде. Наиболее подходящие направления для них – общественная деятельность, преподавание, медицина, работа в сфере обслуживания.

Второй по популярности тип – предприимчивый тип (21,88%). Это может говорить об амбициозности представителей поколения Z, об их ориентированности на влияние, на создание и реализацию собственных идей, управление, поиск решений, высокую социальную активность.

Наименее предпочитаемый тип – конвенциальный тип **(**3,13%). Такому типу соответствуют такие характеристики, как мало эмоциональность, точность действий, пунктуальность, педантичность, исполнительность. Низкий показатель встречаемости данного типа у представителей поколения Z может означать то, что они не стремятся к систематизации своей деятельности и хотят больше свободы для действий, приносить больше творчества и спонтанности в работу.

Сравнивая результаты двух опросников, были обнаружены некоторые расхождения в предпочитаемых профессиональных типах (табл. 3). Типу Человек-Техника соответствуют такие типы как Реалистический и Интеллектуальный. Однако они не занимают лидирующих позиций среди поколения Z. В свою очередь Социальный тип является лидером, почти как и соответствующий ему

тип Человек-Человек. Вероятно, исходя из этого, можно сделать такой вывод, что несмотря на тягу к практической деятельности, связанной преимущественно с умственным трудом, а также машинами и прочим оборудованием, представители поколения Z жаждут коммуникаций и обратной связи. Поколение Z не хочет отделяться от общества, наоборот – хочет принимать активное участие в жизни социума, быть его полноправной частью.

Таблица 3

Сводная таблица результатов по опросникам Дж. Холланда и Е.А. Климова

Результаты по Дж. Холланду		Результаты по Е.А. Климову	
Социальный	31,25%	Ч-Техника	28,13%
Предприимчивый	21,88%	Ч-Человек	25%
Артистический	18,76%	Ч-Знак	18,75%
Реалистический	12,50%	Ч-Х. образ	18,75%
Интеллектуальный	12,50%	Ч-Природа	9,38%
Конвенциальный	3,13%		

Заключение. По результатам исследования можно сделать вывод, что представители поколения Z предпочитают профессии, имеющие непосредственное отношение к технике, связанные с производством, обслуживанием, проектированием техники. Однако несмотря на то, что данная сфера не предполагает большого количества социальных взаимодействий, современные подростки не замыкаются в себе, а стремятся быть в коллективе, активно взаимодействовать с социумом, получая от этого как удовольствие, так и выгоду (обратную связь, новую информацию, полезные знакомства и так далее).

Литература

1. Белая Н.В. Лидеры поколения Z: личностные особенности // Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров, 2018, № 5. – С. 27–33.

2. Голубева Е.А. Поколение Z: ценностные ориентиры при выборе карьеры // Аспекты и тенденции педагогической науки: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2017 г.). СПб.: Свое издательство, 2017. – С. 150–152.

3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.

4. Прохорова М.В., Савичева А.В. Теория поколений. Модели поведения: Учебно-методическое пособие. Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2020. – 41 с.

5. Chillakuri B. Examining the Role of Supervisor Support on Generation Z's Intention to Quit // American Business Review, 2020. – № 23. – p. 408-430.

6. Strauss W., Howe N. Generations: The History of America's Future 1584 to 2069. New York: William Morrow, 1991. – 538 pages.

ТЕНДЕНЦИИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБУЧЕНИЯ В КОРПОРАТИВНОЙ СРЕДЕ

Л.А. Югай
А.В. Мещенкова
Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина, г. Нижний Новгород, Россия

Наш мир находится под влиянием технологичных изменений. Все сферы вынуждены быстро адаптироваться под изменяющиеся внешние условия, чтобы сохранять конкурентоспособность. Корпоративное обучение не стало исключением. Цифровизация проникла во все элементы бизнес-процессов. На сегодняшний день обучение происходит либо с использованием цифровых технологий, либо в смешанном формате. О том, какие изменения происходят сейчас и будут укореняться и о том, каких нововведений.

Ключевые слова: цифровизация, тенденции, корпоративное обучение, технологические тренды, технологии, образование, навыки

TRENDS IN THE DIGITAL TRANSFORMATION OF LEARNING IN THE CORPORATE ENVIRONMENT

L.A. Yugai
A.V. Meschenkova
Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after Kozma Minin, Nizhny Novgorod, Russia

Our world is under the influence of technological change. All areas are forced to quickly adapt to changing external conditions in order to remain competitive. Corporate training is no exception. Digitalization has penetrated all elements of business processes. Today, training takes place either using digital technologies or in a mixed format. About what changes are taking place now and will take root and what kind of innovations.

Keywords: digitalization, trends, corporate training, technological trends, technologies, education, skills

Современное общество вступает в эпоху массовой цифровизации, которая затрагивает большую часть жизни, меняя подходы к жизни, работе и обучению. Многие сферы нашей жизни уже сильно трансформировались вместе с внедрением цифровых технологий. Но прежде, чем говорить о изменениях и уже заметных и ожидаемых тенденциях, нужно внести ясность в понимание термина “цифровизация” и “цифровизация обучения”.

Цифровизация – это внедрение современных цифровых технологий в различные сферы жизни и производства. Цифровая трансформация образования – процесс достижения участниками образовательного процесса необходимых образовательных результатов путем использования растущего потенциала цифровых технологий. Под тенденциями цифровой трансформации мы видим те закономерные изменения, что логично ожидать от большого внедрения цифровых технологий в образовательный процесс.

Процесс цифровизации несет множество перспективных направлений для бизнес-инноваций, но при этом возникают новые вызовы. Например, компаниям нужно понимать как в цифровой среде развивать персонал, возможности использования средств цифровой трансформации для повышения производительности своего предприятия, как делать обучение и развитие естественным элементом корпоративной культуры и многое другое.

Цифровизация стимулирует значительную реорганизацию компаний, создает новые требования к навыкам и умениям работников, затрагивает спрос на рабочие места. Когда любая существенно новая технология появляется, работникам и пользователям нужны новые навыки, чтобы быть в состоянии эффективно ее использовать и поддерживать потенциальный рост производительности. [1]

Особенности корпоративного обучения в контексте стратегического управления организацией в условиях цифровизации предусматривает разработку системы непрерывного обучения с использованием современных образовательных технологий. Средства традиционных методов обучения нуждаются в трансформации, в конкретной направленной образовательной политики, необходимой для реализации стратегии конкретной компании. Таким образом, система корпоративного обучения в современных организациях являет собой интегрированный продукт, предоставляющий автоматизированные инструменты для решения задач в нескольких ключевых областях: обучение, развитие, формирование компетенций.

По мнению специалистов “Sberbank EduTech” наибольшее влияние на бизнес-процессы и востребованность цифровых навыков в работе сейчас и в ближайшем будущем будут оказывать следующие технологические тренды:

- формирование цифровых компетенций участников образовательного процесса
- слияние нескольких факторов, таких как педагогический дизайн, обучающий контекст, используемые технологии (цифровые и педагогические) в одно направление для работы
- формирование полноценной самодостаточной корпоративной образовательной инфраструктуры
- усиление IT- инфраструктуры.[2]

Анализируя цифровизационные тенденции в корпоративном образовании мы выделили следующее:

- массовое распространение онлайн курсов
- мобильное обучение
- перенос кейс метода в цифру
- VR\AR технологии в организации обучения
- митапы\хакатоны
- появление новых педагогических технологий в цифровой среде.[3]

Sber EduTech выделяя внимание корпоративному образованию говорят о:

- Интеграция с Learning
- Matrix и Performance management
- Проведение бизнес- симуляций
- Решение кейсов клиентской работы
- E-learning программы для каждого блока. [4]

Глобальные вызовы в обучении связаны с трансформацией видения приоритетных для успеха в цифровой среде групп навыков:

1) технических (hard skills) – создание новых бизнес-моделей, анализ данных, цифровая безопасность, е-менеджмент и др.

2) креативных (soft skills) – дизайн-мышление, цифровая психология, эмоциональный интеллект и др.

Так одним из трендов в обучении сотрудников является обучение креативному мышлению сотрудников(ET 36) (Авторы доклада The Future of Jobs, представленного на Всемирном экономическом форуме в Давосе в 2016 году, прогнозировали, что к 2020 году работодатели больше всего будут ценить в своих сотрудниках умение комплексно решать проблемы, критическое мышление и креативность. [5]

По результатам их исследований, креативность должна была подняться с 10 места топ-навыков, которое она занимала в 2015 году, и войти в первую тройку. Прогнозы оказались верны. В начале 2020 года аналитики LinkedIn опубликовали исследование Workplace Learning Report на основе данных от специалистов в области развития и обучения персонала, учащихся и менеджеров, ответственных за внедрение образовательных технологий по всему миру. Результаты исследования показали, что креативность является самым востребованным мягким навыком при найме новых сотрудников) одним из инструментов создания творческой среды внутри организации становятся цифровые инструменты по развитию креативных навыков сотрудников, создание свободной цифровой среды для обмена идеями и т.д.

Именно интеграция новых технологий в уже сложившиеся обучающие практики становится залогом успеха в цифровом образовательном мире. Изменения в мире не могут не повлиять на корпоративную культуру. За последние года, когда цифровое пространство заполняет собой все сферы жизни, то это, безусловно, сказывается на форматах, тенденциях и трендах в корпоративном обучении. Цифровизация обучения способствует возникновению необходимости формированиях новых цифровых навыков и компетенций, а также заметному появлению и становлению обучающего электронного пространства и его инфраструктуры.

Литература

1. Что такое цифровизация и какие сферы жизни она заденет // Технологии цифровизации в России – настала эпоха перемен URL: https://center2m.ru/digitalization-technologies (дата обращения: 18.09.2021).

2. Гордеева Е.В. Цифровизация в образовании // Экономика и бизнес. Сочи: Киберленинка, 2020.

3. Грибанов Ю.И. Цифровая интергация социально-экономических систем на основе развития института сервисной игтерграции: дис. ... д-р экон. наук: 80.00.05. СПб., 2019.

4. Вербицкий А.А. Цифровое обучение: проблемы, риски и перспективы / А.А. Вербицкий // Электронный научно-публицистический журнал "Homo Cyberus". – 2019. – №1(6). [Электронный ресурс]

5. Обучение в новой нормальности: вызовы и ответы. Аналитический отчёт. – М.: АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка», 2020. – С. 71: ил., табл.

ХАРАКТЕРИСТИКА ИННОВАЦИОННО-ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

М.В. Яковлева
Чебоксарский институт (филиал) Московского гуманитарно-экономического университета, г. Чебоксары, Россия

Раскрыта сущность инновационно-информационных технологий. Выявлена их роль в различных сферах управлении персоналом: поиске, адаптации, мотивации, обучении, оценке и развитии персонала. Дана общая характеристика инновационно-информационных технологий управления персоналом. Сформулированы выводы о том, что их применение в кадровом менеджменте приобретает более комплексный и масштабный характер.

Ключевые слова: инновация, технология, цифровая экономика, персонал, управления персоналом, HR-индустрия, менеджмент.

CHARACTERISTICS OF INNOVATIVE INFORMATION TECHNOLOGIES OF PERSONNEL MANAGEMENT

M.V. Yakovleva
Cheboksary Institute (branch) Moscow University of Humanities and Economics, Cheboksary, Russia

The essence of innovative information technologies is revealed. Their role in various areas of personnel management is revealed: search, adaptation, motivation, training, evaluation and development of personnel. The general characteristic of innovative and information technologies of personnel management is given. The conclusions are formulated that their application in personnel management is becoming more complex and large-scale.

Keywords: innovation, technology, digital economy, personnel, personnel management, HR industry, management.

Актуальность исследования. Цифровизация представляет собой повсеместное внедрение информационно-коммуникационных технологий в различные сферы человеческой жизни с целью повышения ее качества. Ее роль в управлении персоналом заключается в том, что, объединяя «облачные» технологии, мобильные приложения, социальные сети и аналитические программы, она представляет собой новую платформу для улучшения работы сотрудников компании и повышения управленческих компетенций менеджера.

Согласно ГОСТ 34.003-90 [6] под информационной технологией (ИТ) понимают приёмы, способы и методы применения средств вычислительной техники при выполнении функций сбора, хранения, обработки, передачи и использования данных. Сбор, передача, обработка, накопление, хранение, актуализация, поиск информации и принятие решений по управлению объектом представляют типовые процедуры ИТ и составляют ее структуру [7, с. 13].

Под инновационными технологиями в управлении персоналом понимают систему, легко трансформируемую под рыночные изменения, позволяющую эффективно формировать, использовать и развивать кадровый потенциал организации [9, с. 90]. В результате использования инновационных информационных технологий повышается производительность труда персонала и эффективность системы управления им. Как составляющая цифровой экономики, данные технологии управления персоналом становятся основой обеспечения устойчивого положения организации на рынке, инструментом усиления ее конкурентных позиций.

Методика исследования. Методологию исследования систем управления в целом, технологий управления персоналом, в частности, представляют системный и системно-структурный (с одной стороны, рассматривается система в целом, с другой – составляющие её элементы [4]), информационный и компетентный (исследование субъектно-деятельностного потенциала сотрудников, в том числе в сфере применения необходимых технологий) подходы. Результаты исследования инновационно-информационных технологий управления персоналом зависят не только от выбора их методов, результатов сравнительного анализа их достоинств, недостатков и условий применения, но и от степени овладения методологией исследования.

Результаты и их обсуждение. В зависимости от направления управления персоналом выделят различные технологии. Например, в сфере формирования персоналом можно использовать хэдхантинг (прямой поиск, подбор кандидатов на ключевые позиции менеджеров среднего и высшего звена) и е-рекрутмент (подбор персонала с использованием интернет-ресурсов, автоматизация всех этапов работы с предполагаемыми претендентами). Автоматизация подбора персонала существенно облегчает работу, делает взаимодействие с коллегами, руководством и соискателями эффективным, быстрым и мобильным [8, с. 73].

Популярной для применения инновационно-информационных технологий управления персоналом является сфера внутренних коммуникаций. Их применение способствует созданию благоприятного внутреннего климата и развитию корпоративной культуры, необходимой для эффективной организации деятельности и повышения инновационной активности ее персонала.

Технология «Ассессмент-Центр» как комплекс оценочных процедур позволяет выявить уровень развития профессиональных компетенций сотрудника, а также анализировать, диагностировать и прогнозировать его трудовое поведение [1, с. 422]. Она используется в целях оценки и аттестации персонала. Степень выраженности его профессионально важных качеств оценивается подго-

товленными специалистами по специально разработанным оценочным шкалам. Для оптимизации расходов и использования лучших практик компании постепенно переходят на дистанционный ассессмент, формируют профили кандидатов на основе информации из социальных сетей и «облака», внедряют новые форматы рекрутинга – видеоинтервью [10].

Инновационные технологии в сфере обучения персонала, получившие наибольшее распространение сегодня, это коучинг и тимбилдинг, используемые для раскрытия потенциала каждого сотрудника и построения команды. Грейдинг персонала, стрессменеджмент, управление конфликтами – это технологии для текущей работы с персоналом с точки зрения инновационного подхода [9, с.91].

Таким образом, инновационно-информационные технологии могут успешно применяться в различных сферах управления персоналом: поиск, адаптация, мотивация, обучение, оценка, перемещение персонала (в кадровом менеджменте оно основано на соблюдении принципов соответствия, перспективности и сменяемости [2, с.19]), работа с кадровым резервом, др.

Раскроем сущность и представим характеристику общих технологий управления персоналом, используемых современными компаниями. Во-первых, бенчмаркинг как методика проведения измерений и анализа успешного опыта и стандартов других предприятий для поиска и внедрения передового опыта внутри организации с целью повышения ее эффективности. Во-вторых, зарплатная аналитика, позволяющая проводить анализ информации с целью повышения эффективности различных показателей и подготовки информационной базы для принятия оптимальных управленческих решений. В-третьих, онлайн-обучение – способ получения новых знаний, в том числе практических, с помощью Интернета в режиме реального времени. В-четвертых, статистика по вакансиям. В этом направлении большую работу провел портал HH.ru, создав hh.индекс, позволяющий ориентироваться в рынке труда. В-пятых, HR-скоринг (ранжирование кандидатов по заданным критериям) и HR-аналитика. Последнее предполагает поиск наиболее подходящих кадров для конкретной компании, анализ ключевых причин выявленных проблем и поиск их устранения с использованием математических моделей.

В HR-индустрии ежегодно проводятся международные исследования тенденций управления персоналом. В 2021 году был составлен ТОП технологий и программ, способных вывести бизнес с упадка к его процветанию.

1.Well-being, основанный на повышении уровня комфорта и благополучия сотрудников в процессе выполнения ими профессиональных обязанностей.

2. Суперкоманда, в которой интеллект и профессиональные навыки сотрудников дополняются инновационными технологиями. Команда и корпоративная солидарность – социальный капитал компании и центральный вопрос ее устойчивого развития [3]. Современный HR менеджмент основан на сочетании перехода к синергийной (установление гармоничного единства личного и корпоративного, духовно-нравственного и утилитарно-прагматического) корпоративной солидарности, сочетании человеческих ресурсов и искусства управления ими с цифровыми технологиями.

3. Цифровая биржа занятости. Необходимость формирования цифровой биржи труда связана тем, что все меньше сотрудников числится в компаниях. За определенную стоимость такая инстанция будет находить работников для организаций и наоборот. Подобные структуры в виртуальном мире существуют только для фрилансеров. В дальнейшем, возможно, за развитие цифровых бирж возьмутся и государственные органы. Предпосылки к этому есть уже сегодня.

4. Социальные сети. Технологии HR менеджмента вышли на новый уровень и подключили к себе социальные сети, которые содержат информацию об огромном количестве специалистов разных сфер деятельности. Все, что нужно сделать организации – это создать свой положительный корпоративный образ в той же социальной сети для привлечения внимания этих профессионалов.

5. Обучение сотрудников в режиме онлайн. В период вспышки КОВИД-19 было отмечено, что обучение через интернет проходит не менее результативно.

Заключение. Процесс применения и развития инновационно-информационных технологий затрагивает все сферы нашей жизни. Их внедрение в систему управления персоналом приобретает все более комплексный и масштабный характер.

На практике анализируемые технологии не всегда являются радикальными, ранее не применяемыми в практической деятельности организации. В отдельных случаях в качестве инновационной может выступать уже известная технология с определенными модификациям. Более того, новизна используемых технологий соотносится с практикой управления именно в данной конкретной организации [5]. Совокупность отдельных инновационно-информационных технологий управления персоналом с развитым информационным взаимодействием составляет сущность интегрированных технологий. Их использование позволяет достичь согласованного управления персоналом и качественно нового его уровня.

Литература

1. Александрова Л.Ю. 2021. Система оценки торгового персонала // Актуальные вопросы экономики и управления: наука и практика. Криулинские чтения: сб. материалов всероссийской науч.-практич. конф. Курск, 15 мая 2021 г. Курск: Курск. гос. ун-т. С. 419–423.

2. Александрова Л.Ю. Управление карьерой: Управление карьерой: Конспект лекций для студентов. Чебоксары: ЧКИ РУК, 2013. 44 с.

3. Белоусова Л.А. 2015. Корпоративная солидарность в качестве социального капитала сообщества // Проблемы современной науки и образования. №10(40).

4. Глухенькая Н.М. Исследование систем управления персоналом организации: монография. Прага: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2014. 96 с.

5. Голянич В.М., Кудрявцева Е.И. 2013. Инновационные технологии в кадровом менеджменте // Управленческое консультирование. №2(50). С. 5–16.

6. ГОСТ 34.003-90 Автоматизированные системы. Термины и определения

7. Клименков А.Н. Информационные технологии в менеджменте: Учебное пособие. М.: РУТ (МИИТ), 2019. 96 с.

8. Мартынова М.Э., Камшилов С.Г. 2019. Цифровые технологии в управлении персоналом компании // Общество, экономика, управление. Т.4. №4. С. 69–74.

9. Проняева Л.И., Амелина А.В. 2016. Современные инновационные технологии в управлении персоналом // Вестник государственного и муниципального управления. №4 (23). С. 89–95.

10. Строев И. Охота за головами: о кадровом вопросе [электронный ресурс] URL: http://businesspuls.ru/archives/7228 (дата обращения 12.09.2021)

Психология управления персоналом
и экосистема наставничества
в условиях изменения технологического уклада

Вторая международная
научно-практическая конференция

11–12 ноября 2021 г., Нижний Новгород

Сборник статей

Под общей редакцией Л.Н. Захаровой, И.С. Леоновой

Компьютерная верстка: А.И. Махалин

Печатается в авторской редакции

Подписано в печать 28.12.2021
Формат 60×84 1/16. Усл. печ. л. 39,8
Зак. 478. Тираж 100 экз.
Типография Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского,
603000, г. Н. Новгород, ул. Б. Покровская, д. 37.