

Министерство образования и науки РФ
Иркутский государственный университет
Институт социальных наук
Кафедра государственного и муниципального управления

Электронная хрестоматия по курсу

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

для студентов 4-го курса направления подготовки

081100.62 «Государственное и муниципальное управление»
Б3.В.ДВ.4.1

Автор-составитель: канд. филос. наук, доцент Полюшкевич О.А.

2014 г.

Оглавление

РАЗДЕЛ 1. МОТИВАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ	3
Бодров В. А., Сыркин Л.Д. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора	3
Алстед Я. Психология, социология, общество: модели мотивации	15
Конарева Л.А. Партиципативное управление и мотивация персонала	27
Конарева Л.А. Базовые принципы современного менеджмента.....	38
Пястолов С.М. Перспективы теории перспектив	44
Степанова О.В., Корнилова Т.В. Мотивация и интуиция в регуляции вербальных прогнозов при принятии решений	58
Грошев И., Юрьев В. Психология экономических отношений.....	71
РАЗДЕЛ 2. ПСИХОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	88
Евтихов О.В. Лидерство как социально-когнитивный феномен	88
Добрынина Е. П. Политическое лидерство и проблемы личности.....	93
Толочек В. А. Стили профессиональной деятельности в условиях взаимодействия субъектов	107
Кунц Л. И. Образ профессиональной деятельности в контексте профессионального самосознания личности	117
Барахович И.И. Коммуникативный аспект стандарта профессиональной деятельности	122
Абдулаева М.М. Профессиональная идентичность личности: психосемантический подход	127
РАЗДЕЛ 3. СТРЕССОВЫЕ СИТУАЦИИ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	141
Муругова Е. Г. Организационная культура управления.....	141
Рахаев Б., Ра Ха Ев Витальные ресурсы, ментальная среда и организационные циклы бизнеса	146
Леонова А. Б., Мотовилина И. А. Профессиональный стресс в процессе организационных изменений	158
Постылякова Ю. В. Ресурсы совладения со стрессом в разных видах профессиональной деятельности.....	177
Квасова Н. В. Влияние мотивации достижения на выход из состояния стресса	189

РАЗДЕЛ 1. МОТИВАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ

Бодров В. А., Сыркин Л.Д. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора¹

Бодров В.А. - *Главный научный сотрудник ИП РАН, доктор мед. наук, профессор, Москва.*

Сыркин Л.Д. - *Старший преподаватель Военно-инженерного института, кандидат мед. наук, доцент, Коломна.*

ВВЕДЕНИЕ

Системный и субъектно-деятельностный подходы в отечественной психологии, обоснованные и развиваемые в работах С. Л. Рубинштейна, Б. Г. Ананьева, В. Н. Мясищева, А. Н. Леонтьева, Б. Ф. Ломова, К. А. Абульхановой-Славской, А. В. Брушлинского и др. исследователей, являются методологической основой изучения психологических закономерностей профессиональной деятельности и, в частности, пригодности человека к труду, и развития личности профессионала. Объектом и предметом исследований в данном направлении выступают личностные характеристики субъекта, которые отражают его возможности в освоении той или иной конкретной профессии, в реализации жизненных и профессиональных планов, успешном выполнении трудовых задач, подчас в условиях большой сложности, ответственности и опасности деятельности. Личностный принцип изучения структурно-динамических закономерностей формирования и проявления, профессиональных способностей, профессионализации субъекта в условиях его онтогенетического развития и деятельностной детерминации находит широкое использование в исследованиях профессиональной пригодности субъекта труда [4,15].

СОСТОЯНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Несмотря на возрастающее внимание к проблеме личностной обусловленности процесса формирования субъекта деятельности, до настоящего времени ощущается дефицит исследований в области совершенствования принципов и методов изучения личностных свойств и качеств и, в частности, содержания и динамики мотивов субъекта деятельности на этапах его становления как профессионала.

В отечественной и зарубежной литературе имеется большое количество научных данных или относительно общих констатации факта существенного влияния мотивации (совокупности факторов, побуждающих, организующих и направляющих поведение человека) на успешность освоения и выполнения конкретной деятельности [3, 8, 13, 20, 21, 25, 26 и др.]. Отмечается особая роль мотивации в обеспечении эффективности и безопасности деятельности специалистов сложных и опасных профессий. В литературе достаточно широко представлены материалы теоретического изучения мотивации и, в частности, суждения о ней как комплексном феномене, связанном с когнитивной, эмоциональной и волевой сферами

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ (грант N 02 - 06 - 00020а).

личности; об особенностях зарождения, формирования и проявления мотивов; о роли "мотиваторов" - психологических факторов (нравственный контроль, предпочтения, интересы и т.п.), участвующих в конкретном мотивационном процессе и определяющих принятие человеком той или иной линии поведения [2, 5, 7, 8, 11, 24].

¹ Бодров В. А., Сыркин Л.Д. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора // Психологический журнал. 2003. №1. С. 73-81.

В практической психологии влияние мотивации на уровень профессиональной пригодности рассматривается в двух аспектах: во-первых, с точки зрения измерения эффектов воздействия тех или иных мотивов на процесс достижения профессиональных результатов и, во-вторых, с позиции регулирующей функции мотивов в формировании заданного уровня профпригодности [4].

Особое внимание изучению мотивационной сферы личности придается в процедурах выявления и оценки пригодности молодежи по своим индивидуально-психологическим характеристикам к определенным профессиям, т.е. при проведении профессиональной ориентации и психологического отбора. Из всей совокупности профессионально важных качеств, личностных особенностей, предопределяющих успешность обучения той или иной профессии и последующей трудовой деятельности, одно из основных значений придается системе ценностных ориентиров конкретного человека, направленности и интенсивности побудительных сил, устремлений на достижение ближайших и отдаленных целей в развитии и реализации субъекта деятельности.

О значении мотивации при выборе профессии и определении профессионального пути особенно убедительно свидетельствуют материалы отбора в военные учебные заведения и прохождения воинской службы молодежью и офицерами: высокие показатели отчислений из военных учебных заведений, недостаточный уровень успешности обучения и эффективности деятельности в значительной мере определяются низкой мотивацией к освоению военных специальностей, выполнению практических задач. Следствием этого является нарушение личных профессиональных планов, что сопровождается психологическим дискомфортом, внутриличностным конфликтом, проявлением нерациональных стратегий поведения и, в конечном итоге, снижением адаптивных возможностей и толерантности организма и психики, а также развитием функциональных нарушений нервно-психического характера [16, 20].

Однако своевременное выявление направленности и уровня профессиональной мотивации, устойчивости интересов и ценностно-смысловых конструктов мотивов выбора той или иной профессии ограничено возможностями существующих методических приемов их психодиагностики и прогностики. Именно этим объясняется невозможность надежно оценить уровень мотивации будущих специалистов, из числа которых, например, в авиационных училищах отчисляется по низкой профессиональной направленности до 25% курсантов, а в ходе последующей службы эта причина определяет увольнение до 30 - 45% специалистов [4, 6].

Сложность психодиагностики мотивационной сферы субъекта деятельности связано с рядом обстоятельств: во-первых, ее большой изменчивостью, подверженностью влияниям различных социальных, профессиональных, личностных факторов динамического характера; во-вторых, "глубинным" характером ценностно-смысловых конструктов, лежащих в основе индивидуального своеобразия профессиональных мотивов; в-третьих, жестко детерминированным, как правило, характером вопросов, позиций анкет и опросников, которые либо исключают свободную и индивидуально значимую рефлексию в раскрытии содержательных сторон побудительной активности субъекта, либо побуждают его в своих ответах следовать общепринятым, социально одобряемым их типам; в-четвертых, наличием, наряду с полностью осознаваемыми, частично осознаваемых и неосознаваемых мотивов, "заданная" оценка которых не представляется возможной.

В настоящей работе предпринята попытка разработать и экспериментально обосновать методику оценки профессиональной мотивации в целях психологического отбора специалистов, основанную на изучении ее ценностно-смысловых конструктов и использовании статистического аппарата анализа.

МЕТОДИКА

Анализ исследований по психодиагностике мотивационной сферы свидетельствует о том, что возрастает внимание к использованию в этой области методов субъективного

шкалирования в рамках экспериментальной психосемантики, принципов психической проекции и технологии репертуарных решеток [1,9, 14,19, 22].

В настоящем исследовании использован репертуарный тест личностных конструкторов (РТЛК) или техника репертуарных решеток (РР), разработанные Дж. Келли [9, 22, 26]. Метод РР предназначен для описания и изучения уникальных и изменчивых личностных свойств. Он представляет собой индивидуально ориентированный подход к субъективному шкалированию и дает возможность реконструировать индивидуально определенную систему смысловых расчленений, противопоставлений и обобщений, лежащих в основе субъективных оценок, отношений и предсказаний, а также воссоздать целостные системы представлений человека о различных сферах реального мира и самом себе. РР отличается от стандартизированных психометрических методик тем, что в ней присутствуют не заданные извне, а собственные, "вызванные" у самого испытуемого конструкторы, которые используются в качестве инструмента анализа индивидуальной структуры личности человека.

Конструкт можно определить как особое субъективное средство, порождаемое самим человеком и валидизируемое на собственном опыте, с помощью которого он выделяет, оценивает и прогнозирует события, организует свое поведение, реконструирует систему взаимоотношений с другими людьми и строит образ "Я". Конструкт - это смысловой гра-

стр. 74

диент, субъектный признак различия или сходства между людьми, событиями и предметами. Метод РР логически вытекает из теории конструкторов - решетки выявляют конструкторы испытуемых.

Теория конструкторов Дж. Келли базируется на представлениях о том, что каждый человек является исследователем, и люди стремятся найти смысл событий, явлений, предметов в окружающем мире, в самих себе, во множестве ситуаций, в которые они оказываются втянутыми реальной жизнью. Эти взгляды наиболее полно отражены в работах В. Н. Мясищева [18], предложившего рассматривать не отдельные компоненты на уровне потребностей, мотивов и ценностей, а целостную систему отношений личности.

Трудно прогнозировать и даже оценивать профессиональную значимость того или иного мотива или цели деятельности, но на уровне системы отношений личности, в рамках целостного личностного пространства можно построить эталонную модель профессионала и использовать ее для определения характера профессиональной мотивации. Именно при рассмотрении целостной системы отношений личности представляется возможным не только выявить общие для определенной группы субъектов ценностно-смысловые компоненты профессиональной мотивации, но и специфику взаимосвязи и взаимоотношения этих компонентов в пространстве системы отношений конкретного субъекта. Получить "изображение" данного пространства позволяет математический аппарат, разработанный Дж. Келли в рамках предложенной им теории индивидуальных личностных конструкторов и метода репертуарных решеток.

По мнению В. И. Похилько и Е. Д. Федотовой [22], свою психологическую определенность техника репертуарных решеток приобретает в системе теоретических и методических схем современной экспериментальной психосемантики. Авторы рассматривают РР как более общий (по сравнению с традиционными) метод субъективного шкалирования - метод с максимальным числом степеней свободы.

В настоящем исследовании техника РР была использована при проведении психологического отбора 2130 кандидатов на обучение и курсантов ввуза (юноши в возрасте 18 - 23 лет) и оценки их военно-профессиональной направленности. В связи с тем, что методики Дж. Келли и различные варианты ее статистической обработки не могут быть использованы непосредственно в авторском варианте, диагностика военно-профессиональной направленности (профессиональной мотивации) потребовала

разработки оригинального диагностического аппарата. В предложенном варианте методики биполярность конструкторов позволила получить матрицу взаимоотношений между ними, обеспечивающую проведение различных процедур латентного анализа. В ходе анализа выявлялась структура смысловых параметров, лежащих в основе восприятия конкретным человеком себя и других людей, объектов и отношений в системе выбранной профессии. Была предусмотрена также возможность оценки влияния выявленного уровня ценностно-смысловых компонентов профессиональной направленности на развитие неблагоприятных функциональных состояний.

При разработке варианта методики оценки военно-профессиональной мотивации были предусмотрены следующие этапы: 1) формирование ролевых списков для выявления ценностно-смыслового пространства личности; 2) проведение тестирования для подбора испытуемым персонажей под заданные ролевые позиции с дальнейшим преобразованием матрицы отношений в факторное пространство диагностических подсистем; 3) интерпретация результатов с позиций ранее обобщенных "архетипов"² базовых вариантов диспозиций личности будущего профессионала; 4) количественный прогноз устойчивости профессиональной направленности по выбранным критериям на основе стеновых шкал.

Используя психодиагностический подход Дж. Келли и исходя из особенностей контингента испытуемых и целевой направленности настоящего исследования, в список символично-ролевых диспозиций личности были включены следующие элементы: 1) "Я в настоящем"; 2) "Я в прошлом" (до принятия решения о поступлении в военно-учебное заведение); 3) "Я в будущем" (каким я буду после окончания вуза); 4) "Мой отец"; 5) "Моя мать"; 6) "Друг детства"; 7) "Друг"; 8) "Мой начальник (учитель)"; 9) "Человек, на которого я не хочу быть похожим"; 10) "Человек, достигший успеха в военной службе"; 11) "Человек, который, по моему мнению, не сможет стать офицером"; 12) "Человек, достигший успеха в бизнесе или иной невоенной деятельности"; 13) "Неудачник"; 14) "Я глазами окружающих"; 15) "Я - каким бы хотел быть" ("Я- идеальное"); 16) "Человек, достигший успеха в спорте"; 17) "Больной человек"; 18) "Человек, которого я люблю". Данный ролевой список позволяет концентрировать систему вызванных конструкторов вокруг сферы предстоящей профессиональной деятельности.

После предъявления испытуемому ролевого списка в качестве стимульного материала он заполнял репертуарную решетку по определенной схеме. Вначале следовало на каждую безымянную роль из списка подобрать конкретный персонаж из числа своих знакомых или известных деятелей, которые, по мнению испытуемого, наиболее полно соответствуют данной роли, и обозначить этот персонаж в РР. На следующем этапе испытуемому предлагалось работать с выделенными экспериментатором и отмеченными в РР (знак "О") триадами ролей по заданному алгоритму: сравнивая персонажи, соответствующие ролям каждой триады, необходимо найти такое качество (признак, характеристику, свойство), которое присуще двум персонажам данной триады и отличает их от третьего. Вызванный в процессе поиска сходства и различия внутри триады конструктор биполярен (например, добрый - злой, решительный - нерешительный и т.п.). Затем испытуемый использует "метод полного контекста", а именно вызванный биполярный конструктор, для выявления наличия (знак "+") или отсутствия (знак "-") качества, характеристики, свойства у всех остальных персонажей, включенных им в ролевой список и не представленных в триаде соответствующей строки РР. На последующих этапах алгоритмы заполнения решетки повторяются для последующих строк матрицы, формирующей РР³. Образец заполнения регистрационного бланка представлен в табл. 1.

Анализ вызванных конструкторов осуществлялся программным обеспечением на основе корреляционного, факторного и дискриминантного анализа. Его алгоритм соответствует формализованной постановке задачи Ф. Франселлом и Д. Баннистером [23], что позволило оценить силу и направленность связей между конструкторами, выявить наиболее важные и субъективно значимые параметры (глубинные конструкторы), лежащие в

основе конкретных оценок и отношений. Данный анализ выстраивает целостную систему конструктов, позволяющую сформировать оценки и отношения испытуемого к различным сферам реального мира и самого себя.

Значительным преимуществом указанного программного обеспечения является наглядность графического изображения результатов обследования, отражающая наиболее выраженные корреляционные зависимости различных конструктов. Используемые программы статистической обработки предполагают несколько последовательных процедур. Сформированная матрица наблюдений - репертуарная решетка - представляет собой исходную базу данных для различных методов статистического анализа.

Применение корреляционного анализа позволило получить матрицу коэффициентов парной корреляции всех эле-

² По К. Г. Юнгу "архетип" - всеобщие априорные психические и поведенческие программы, структурные элементы психики, образцы поведения, мышления, видения мира, "... системы установок, являющиеся одновременно и образами, и эмоциями" [27, с. 136].

³ Детальное описание процедуры заполнения репертуарной решетки представлено в ряде работ [9,22,23].
стр. 75

Таблица 1. Образец заполнения регистрационного бланка

№ п/п	Сходство	Различие	Я в настоящем	Я в прошлом	Я в будущем	Мой отец	Моя мать	Федя (друг детства)	Миша (друг)	Петрович (мой начальник)	К. К. В. (антипатичный человек)	Иванов (человек, преуспевающий в армии)	Алексей (человек, непригодный для армии)	Петров (человек, преуспевающий в бизнесе)	Сидоров (неудачник)	Я - глазами окружающих	Каким я хочу быть	Белов (человек преуспевающий в спорте)	Козлов (большой человек)	Григорьева (человек большого...
			-	-	-	-	+	0	-	+	-	0	+	-	+	-	-	-	0	-
1	Не уверены в себе	Уверены в себе	-	-	-	-	+	0	-	+	-	0	+	-	+	-	-	-	0	-
2	Бедные	Богатый	-	-	0	+	+	-	0	+	-	+	-	0	-	-	+	+	-	+
3	Честные	Нечестный	+	0	+	-	+	+	+	0	-	+	+	-	+	0	+	+	-	+
4	Любит службу	Не любит службу	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	+	-	-	0	-	-	-	0
5	Решительные	Нерешительный	0	+	+	-	-	+	+	0	+	-	0	-	+	+	+	-	-	+
6	Добрый	Недобрый	-	-	+	-	0	-	+	-	-	+	-	-	0	-	-	0	+	-
7	Целеустремленные	Нецелеустремленные	+	0	+	+	-	+	+	0	+	-	-	+	-	0	+	+	-	+

		й		+												+				
8	Земляки	Неземляк	-		-	0	+	0	-	-	-	-	-	-	-		-	-	0	-
					-			+											+	
9	Штатские	Военный	+	+	+	+	+	-	-	+	-	0	-	0	0	+	+	+	+	-
												+		+	-					
10	Уравновешенные	Неуравновешенный	-	-	+	-	0	-	0	+	-	+	-	-	-	-	0	+	+	+
							+		+								-			
11	Энергичные	Неэнергичный	0	+	+	+	+	+	+	0	+	-	+	+	0	+	+	+	-	+
			+							-					+					
12	Успешные	Неуспешный	+	+	0	+	+	+	-	-	+	-	0	+	-	+	+	0	-	+
					+				-				-					+		
13	Человеколюбивые	Нечеловеколюбивый	0	+	+	-	-	-	+	-	0	+	+	-	+	+	+	+	-	0
			+								-									+
14	Желание помочь	Желание навредить	-	-	+	-	0	-	+	-	0	+	-	-	-	-	-	+	0	-
							+				+								+	
15	Незанимаются бизнесом	Бизнесмен	+	0	+	-	-	+	+	-	+	-	+	0	+	+	+	+	+	0
				+										-						+
16	Стремятся к общению	Необщительный	+	+	0	+	+	0	0	-	-	-	+	-	+	+	+	+	+	+
					+			-	+											
17	Благородные	Отсутствует благородство	+	+	+	-	-	-	+	-	-	0	+	-	-	0	+	0	-	+
												-			+		+			
18	Патриоты	Нелюбят Родину	-	-	+	0	+	-	-	+	-	-	0	+	-	+	0	+	-	+
						+							+			+				

стр. 76

ментов с оценкой их значимости (достоверности), из которой по программе отбираются входные элементы и конструкты, имеющие значимые связи с выходными параметрами для последующего включения в модели изучения этих параметров. Факторный анализ обеспечил определение от двух до четырех главных компонент, адекватно отражающих закономерности изучаемого явления и объясняющих дисперсию всех признаков на уровне 60 - 80% и более. В результате вращения осей главных

компонент достигалась более тесная их привязка к определенным группам признаков, а полученные с помощью ротации главные факторы по их нагрузкам (корреляциям) вместе с оцениваемыми признаками подвергались смысловой интерпретации; определялся их вклад в объяснение изучаемых признаков и явления в целом.

Интерпретация результатов исследования осуществлялась с позиций "архетипов" - базовых вариантов диспозиций личности будущего профессионала. Путем сравнения экспериментальных данных с характеристиками испытуемых обучающей выборки (успеваемость, экспертные заключения, характеристики, результаты психодиагностического обследования и т.д.) определялась диагностическая значимость полученной информации.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Динамическое наблюдение и сбор психологической и профессиональной (учебной) информации об испытуемых осуществляли в течение двух лет их обучения. Было выделено более 9300 первичных конструкторов, среди которых только около двадцати повторялись у различных испытуемых более чем в 3% наблюдений (табл. 2).

Из табл. 2 следует, что одни и те же предложенные стандартные элементы РР вызывают у разных испытуемых многообразные по спектру значений конструкторы. При столь низкой представительности в выборке однородных конструкторов в ходе реализации данного подхода применялась качественная оценка полученных результатов.

Как показали результаты дальнейших исследований, валидные и более надежные показатели, обеспечивающие диагностику ценностно-смысловых компонентов профессиональной направленности, можно получить при анализе графических результатов обследования. При реализации этого приема может быть выделено практически неограниченное число диагностических шкал. В зависимости от характера практических задач и обследуемого контингента имеется возможность изменять диапазон вызываемых конструкторов за счет ввода в ролевой список элементов, наиболее значимых для достижения конкретных целей исследования. При интерпретации каждого конкретного результата (высказывания, суждения) с целью оценки профессиональной направленности учитывалась близость или удаленность элемента "Я" и элементов, наиболее адекватных поставленной задаче (например, "Человек, достигший успеха в военной службе" и "Человек, который не сможет стать офицером"). Данный пространственно-метрический подход распрост-

Таблица 2. Перечень вызванных конструкторов

Ранг	Наименование конструкторов	Представленность в выборке (в %)
1	Смелый, отважный, мужественный	27.0
2	Добрый	25.5
3	Умный	24.0
4	Честный, правдивый	21.0
5	Веселый	20.0
6	Щедрый	12.0
7	Ответственный	9.0
8	Спокойный	7.5
9	Выносливый	7.0
10	Сильный	6.5
11 - 13	Целеустремленный	6.0
11 - 13	Волевой	6.0
11 - 13	Мягкий	6.0
14 - 15	Надежный	5.0
14 - 15	Спортивный	5.0

16 - 17	Вежливый	4.5
16 - 17	Патриотичный	4.5
18	Общительный	4.0
19	Стойкий	3.5
20	Впечатлительный	3.0

раняется и на все другие шкалы, отражающие отношения "здоровье-болезнь", "успешность-неуспешность", "экстернальность-интернальность" и т.д. Таким образом, графическое изображение индивидуальной системы конструкторов, полученное на основе первичной обработки матриц, демонстрируют личностное пространство обследуемого, которое в дальнейшем распознается и интерпретируется с помощью разработанных модельных карт. Они являются как бы образом объекта исследования - в частности, наиболее значимыми для целей исследования явились дискриминантные функции модельных карт в отношении прогноза отчисления и успешности обучения курсантов, а также развития невротических расстройств и психосоматических заболеваний в связи с недостаточным уровнем профессиональной мотивации.

Для каждой из модельных карт определен конкретный "архетип". Однородные по диагностируемому признаку модельные карты (архетипы) были сведены в девять диагностических подсистем, каждая из которых обеспечивает оценку испытуемого по конкретной диагностической шкале, а в совокупности они формируют целостную диагностическую систему. Были выделены следующие подсистемы:

1-я - "Я в динамике своего развития" охватывает различные временные отрезки жизни, обо-
стр. 77

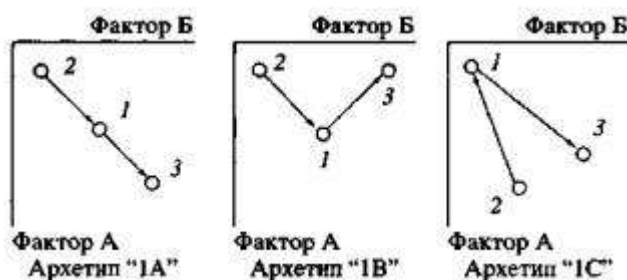


Рисунок. Модельная карта "Я в динамике своего развития" (1-я подсистема).

Цифры: 1 - "Я в настоящем", 2 - "Я в прошлом", 3 - "Я в будущем"; факторы А и Б - с наиболее высоким процентом вклада в оценку совокупности смысловых параметров, лежащих в основе восприятия конкретным человеком себя и других людей.

знаменны тремя элементами: "Я в прошлом", "Я в настоящем" и "Я в будущем";

2-я - "Я - моя семья" отражает самоидентификацию субъекта со своими родителями;

3-я - "Я - мои друзья" направлена на диагностику межличностных отношений в микросоциальной среде и их влияние на формирование профессиональных мотивов;

4-я - "Я - мой начальник (учитель)" представлена биполярной осью отношений со значимым лицом в сфере труда, образования или воспитания;

5-я - "Моя принадлежность к будущей профессии";

6-я - "Я - глазами окружающих" призвана выявить уровень самооценки испытуемого, его способность увидеть или почувствовать свои достоинства и недостатки с точки зрения окружающих;

7-я - характеристика адекватности самооценки, уровня притязаний, перспектив личного роста;

8-я - сфера интересов и ценностных ориентации личности, способность к целенаправленной, планомерной интеллектуальной деятельности, духовность личности

(диагностика осуществлялась не по графической форме отражения данных исследования, а на основе качественного анализа результатов заполнения репертуарной решетки);

9-я - биполярная ось "здоровье-болезнь".

Выбор диагностических подсистем осуществлялся на основе экспертных заключений преподавателей, командиров, воспитателей с учетом возможности получения достаточно полной (но не избыточной) информации о факторах, определяющих наиболее значимые сферы межличностного общения, ценностно-смысловые конструкты личностного восприятия себя, других людей, объектов внешнего мира, отношений между ними, которые определяют систему военно-профессиональной мотивации и, в частности, ее направленности. Учитывались также временные ограничения процедуры обследования в условиях проведения психологического отбора.

В структуре каждой диагностической подсистемы выделено от 4 до 5 архетипов. В качестве примера на рисунке представлены модельные карты 1-й подсистемы.

Архетип "1А" характерен для испытуемых всех категорий (по критериям успешности обучения и здоровья) и интерпретируется как поступательное развитие профессионально важных качеств обследуемого в его субъективной иерархии профессиональных ценностей на отрезках "прошлое- настоящее-будущее". По своей представленности в выборках "зачисленных в вуз" и "успешных в обучении" этот архетип является одним из самых значимых и наиболее часто встречается (82% случаев). Понятие "Я в прошлом" задавалось экспериментатором во временном отрезке, ограниченном периодом зарождения и утверждения желания стать офицером. Все время обучения в вузе охватывал период "Я в настоящем", а оценка "Я в будущем" приходилась на момент назначения на первичную офицерскую должность. В ходе учебно-воспитательного процесса в вузе меняется система ценностных ориентации и качеств, однако результаты лонгитюдного исследования показали, что этот процесс не влечет за собой изменение вектора "Я в прошлом-настоящем- будущем" и не оказывает существенного влияния на динамику и устойчивость военно-профессиональной направленности абитуриентов. Отсюда следует, что принадлежность к архетипу "1А" можно считать основанием для прогнозирования устойчивой положительной военно-профессиональной направленности.

Архетип "1В" (11.6% случаев) отражает неустойчивость профессиональной направленности, сомнения в правильности выбора профессии офицера, что подтверждается данными экспертных заключений, анкетирования, успешности обучения и т.п. Лица, принадлежащие к этому архетипу, чаще других проявляют стремление использовать полученные знания и приобретенный статус для продолжения учебы и профессиональной службы в других военных и гражданских ведомствах. Следует отметить, что оценка военно-профессиональной направленности абитуриентов с архетипом "1В" традиционными методами (ориентационная, дифференциально-диагностическая и биографическая анкеты, индивидуальная беседа и т.д.) выявила их безусловное желание приобрести профессию офицера.

Архетип "1С" (2.1% случаев) характерен для абитуриентов, не уверенных в собственных силах, с заниженной самооценкой, дезадаптированных к трудным условиям сдачи вступительных экзаменов, нормативам по физической подготовке и

стр. 78

Таблица 3. Распределение (в %) курсантов в соответствии с архетипами модельной карты "Я в динамике своего развития" (1-я подсистема)

Курсанты	Архетипы			
	"1А"	"1В"	"1С"	"1Д"
Отчисленные по низкой мотивации($n = 121$)	14.0 $n = 17$	11.8 $n = 14$	38.9 $n = 47$	35.5 $n = 43$

Успешно обучающиеся ($n = 134$)	88.8 $n=119$	6.0 $n = 8$	2.2 $n = 3$	3.0 $n = 4$
С психосоматическими расстройствами ($n = 96$)	51.0 $n = 49$	20.8 $n = 20$	12.6 $n=12$	15.6 $n=15$
С неврозами ($n = 68$)	44.1 $n = 30$	26.5 $n=18$	17.6 $n=12$	11.8 $n = 8$
Из общего количества зачисленных в вууз ($n = 611$)	82.0 $n = 501$	11.6 $n = 71$	2.1 $n=13$	4.3 $n=26$

Таблица 4. Показатели отчисляемости курсантов из вууза с нежеланием учиться (до и после внедрения методики ОПМ-РР)

Период	Количество отчисленных курсантов			
	Общее		Не желающих учиться	
	абс. величина	% от числа зачисленных	абс. величина	% от числа зачисленных
До внедрения методики ($n = 220$ чел.)	68	30.9	46	67.6
После внедрения методики ($n = 227$ чел.)	57	25.1	30	52.6

ОПМ-РР - оценка профессиональной мотивации методом репертуарных решеток.

проживанию в палаточном лагере. Лица данного типа остро переживают внутриличностный конфликт в правильности выбора профессии, способности адаптации к военной службе и т.д. Их количество более чем в два раза превышало число абитуриентов, предупреждавших, что они уверены в правильности выбора профессии, но сомневаются в своих возможностях приспособиться к условиям военной службы.

Архетип "1Д" (4.3% случаев) объединяет лиц, которые не включены в перечисленные выше, но обладают некоторыми чертами, характерными для их представителей.

Для проверки гипотезы о том, что использование разработанных приемов изучения ценностно-смысловых компонентов военно-профессиональной направленности позволяет определять успешность обучения и вероятность отчисления из вууза, проведено исследование характера распределения курсантов по архетипам выделенных диагностических подсистем. Было установлено, что 1-я, 5-я, 6-я и 8-я диагностические подсистемы являются наиболее прогностически ценными для этих целей. В табл. 3 представлены результаты распределения различных категорий курсантов по архетипам 1-й диагностической подсистемы.

Из табл. 3 видно, что отнесение испытуемых к архетипу "1А" наиболее благоприятно с точки зрения их профессиональной пригодности (благодаря высокой профессиональной направленности), а лица с архетипом "1С" и "1Д" - наименее профпригодны (вероятность их отчисления высока). Обращает на себя внимание тот факт, что военнослужащие с архетипом "1А" значительно чаще представителей других архетипов страдают функциональными расстройствами психосоматического и невротического характера. Можно предположить, что высокий уровень профпригодности курсантов с архетипом "1А" у некоторых из них может обеспечиваться ценой высокого

перенапряжения функциональных ресурсов психики и организма, следствием чего и является развитие указанных расстройств, т.е. можно говорить о латентно протекающем процессе формирования у этих лиц профессиональной непригодности. Положительная профессиональная мотивация к освоению военной профессии, по-видимому, способствует достижению высокого уровня успешности обучения у некоторых курсантов с низкой психоэмоциональной устойчивостью и недостаточным уровнем функциональных ресурсов, что приводит в конечном итоге к нарушению механизмов регуляции их нервно-психической сферы. Таким образом, благоприятный характер архетипа "1А" таит в себе потенциальную и реальную опасность снижения профессиональной пригодности, вследствие чего при общем положительном прогнозе успешности обучения следует обращать внимание на уровень психоэмоциональной устойчивости организма и психики курсантов, возможности снижения функциональной надежности у некоторых из них.

На основе методики оценки профессиональной мотивации, ее ценностно-смысловых компонентов получены результаты, свидетельствующие о выраженной тенденции к повышению качества принятия решения о профпригодности курсантов в

стр. 79

процессе их психологического отбора, о более точной диагностике уровня развития профессионально важных качеств и, в частности, военно- профессиональной направленности (табл. 4).

Из табл. 4 видно, что применение метода оценки военно-профессиональной направленности на основе техники репертуарных решеток Дж. Келли позволило снизить (в среднем на 5.8%) количество отчисленных курсантов по причинам неуспеваемости, недисциплинированности, заболеваний, низкой мотивации и т.п. и на 15% - с нежеланием учиться. Можно предположить, что при общей тенденции к снижению уровня общеобразовательной и морально- психологической подготовленности к военной службе возрастет отчисляемость курсантов в процессе обучения и последующей профессиональной деятельности. Вот почему так важно выявлять людей с низким уровнем военно- профессиональной направленности на этапе профессионального психологического отбора. Предлагаемая методика, как и возможные варианты ее модификации, позволяют решать поставленную задачу.

ВЫВОДЫ

Проблемы снижения военно-профессиональной направленности молодежи призывного возраста, увеличения отчисляемости курсантов вузов с низкой успеваемостью, нежеланием учиться, высокой заболеваемостью (свыше 50% психогенной природы) и массового увольнения молодых офицеров из рядов ВС обуславливают необходимость совершенствования методов и средств профессионального психологического отбора военнослужащих, в том числе приемов оценки их профессиональной мотивации. В результате экспериментальных исследований разработана методика диагностики ценностно-смысловых компонентов профессиональной направленности абитуриентов и курсантов вузов, основанная на технике репертуарных решеток Дж. Келли. В рамках данной методики: 1) модифицирован ролевой список путем включения новых значимых элементов профессиональной самоидентификации, позволивших сконцентрировать вызванные и глубинные конструкты вокруг сферы учебной и военно-профессиональной деятельности офицера; 2) созданы оригинальные модельные карты с типовыми "профилями" диспозиций личности в системе символично-ролевых координат; 3) выявлены диагностические и прогностические признаки с использованием внешних критериев оценки типов военно-профессиональной направленности относительно рисков неблагоприятного профессионального прогноза и т.д. Предложенная методика отвечает требованиям латентного анализа ценностно-смысловых компонентов профессиональной мотивации, поскольку позволяет избежать сознательного искажения испытуемым результатов по принципу социальной

желательности" и более объективно оценить социальную зрелость и профессиональную пригодность испытуемых.

Предложенные диагностические критерии и решающие правила, построенные на основе разработанных модельных карт и апробированные в рамках дихотомических принципов диагностики, позволили построить биполярные шкалы (здоровье-болезнь; низкая-высокая вероятность отчисления из вуза; низкая-высокая успешность учебно-профессиональной деятельности), отражающие содержательное многообразие ценностно-смысловых конструктов военно-профессиональной направленности. Компьютеризация основных процедур методики создает предпосылки для ее практического использования в целях оценки уровня развития и устойчивости военно-профессиональной мотивации абитуриентов и курсантов вузов, прогнозирования успешности их обучения и возможной предрасположенности к возникновению невротических расстройств и психосоматических заболеваний. Внедрение разработанной методики позволило выявлять лиц с недостаточным уровнем военно-профессиональной направленности в процессе психологического отбора кандидатов на обучение в вузе, следствием чего явилось снижение показателя отчисления курсантов с низкой успеваемостью на 5,8%, а с нежеланием учиться - на 15.3%.

Разработанный вариант метода репертуарных решеток Дж. Келли подтверждает прогноз Ю. М. Забродина и В. И. Похилько, высказанный ими в предисловии к первому русскому изданию книги Ф. Франселла и Д. Баннистера [23], что репертуарные решетки - незаменимый метод для задач профориентации и профконсультирования, позволяющий выявить индивидуальную систему представлений человека о различных профессиях, разобраться в причинах предпочтения данным конкретным человеком той или иной профессии, выявить конфликтные представления и неадекватные оценки.

Методика оценки ценностно-смысловых конструктов на основе техники репертуарных решеток может, по всей видимости, оказаться эффективным средством решения таких задач, как, например, изучение и оценка роли индивидуально-психологических особенностей субъекта труда в нарушении профессиональной и функциональной надежности, развитии неблагоприятных психических состояний, формировании межличностных отношений и т.д.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Артемяева Е. Ю.* Основы психологии субъективной семантики. М.: Наука, Смысл, 1999.

стр. 80

2. *Асеев В. Г.* Мотивация поведения и формирование личности. М.: Мысль, 1976.

3. *Береговой Г. Т., Завалова Н. Д., Ломов Б. Ф., Пономаренко В. А.* Экспериментально-психологические исследования в авиации и космонавтике. М.: Наука, 1978.

4. *Бодров В. А.* Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2001.

5. *Бодров В. А., Ложкин Г. В., Плющ А. Н.* Нелинейная модель мотивационной сферы личности. // Психол. журн. 2001. N 2. С. 90 - 100.

6. *Ворона А. А., Желтый О. П., Сыркин Л. Д., Усов В. М.* Диагностика ценностно-мотивационных компонентов профессиональной направленности у молодых лиц для оценки риска развития психогений и выбора средств психокоррекции: Тр. IV Международной конф. "Современные технологии восстановительной медицины (диагностика, оздоровление, реабилитация)". Сочи. 2001. С. 44 - 52.

7. *Ильин Е. П.* Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000.

8. *Каверин С. Б.* Мотивация труда. М.: ИП РАН, 1998.

9. *Келли Дж.* Теория личности. Психология личностных конструктов. СПб.: Речь, 2000.

10. *Ковалев В. И.* Мотивы поведения и деятельности. М.: Наука, 1988.

- И. Корнилова Т. В. Теоретические конструкты и психологическая реальность в индексах мотивации опросника Эдвардса // Вопросы психологии. 1997. N 1. С. 63 - 72.
12. Кулагин Б. В. Основы профессиональной психодиагностики. Л.: Медицина, 1984.
13. Леонтьев Д. А. Динамика смысловых процессов // Психол. журн. 1997. N 6. С. 87 - 96.
14. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
15. Марищук В. Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств: Автореф. дисс.... докт. психол. наук. Л., 1982.
16. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999.
17. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. М.: Смысл, 1999.
18. Мясищев В. Н. Личность и отношения человека // Психология отношений. М. - Воронеж, 1995. С. 342 - 353.
19. Петренко В. Ф. Психосемантические исследования мотивации // Вопросы психологии. 1983. N 3. С. 29 - 39.
20. Пономаренко В. А., Завалова Н. Д. Авиационная психология. М.: ГосНИИИА и КМ, 1997.
21. Пономаренко В. А., Лапа В. В. Профессия - летчик. М.: Воениздат, 1985.
22. Похилько В. И., Федотова Е. О. Техника репертуарных решеток в экспериментальной психологии личности // Вопросы психологии. 1984. N 3. С. 151 - 157.
23. Франселла Ф., Баннистер Д. Новый метод исследования личности. Руководство по репертуарным личностным методикам / Общ. ред. Ю. М. Забродина и В. И. Похилько. М.: Прогресс, 1987.
24. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Под ред. Б. М. Величковского. М.: Педагогика, 1986.
25. Хойос К. Мотивация // Человеческий фактор / Под ред. Г. Салвенди. М.: Мир, 1991. Т. 1. С. 268 - 297.
26. Шадриков В. Д. Деятельность и способности. М.: Логос, 1994.
27. Юнг К. Г. Проблемы души нашего времени. М.: Прогресс-Универс, 1993. стр. 81

Алстед Я. Психология, социология, общество: модели мотивации²

АЛСТЕД Якоб - профессор факультета социальных наук университета Роскилле (Дания).

Меня давно занимал вопрос, почему в социологии нет психологии. Целью истории не могут не быть мотивы каждого индивида [36, р. 297]; чтобы понять общество, нужно понять мотивы индивидов. Это было ясно первым социологам. В трудах Дж.С. Милля и других социологов есть указания на природу человеческой психики [27, р. 175]. Но после Фрейда понимание социологами психики сильно отстало. В последние годы социологи признали важность психологии на пути к более прочной социологической теории [35, р. 185]. Н. Смелзер отмечал "социальные грани психоанализа" [38]. С. Жижек выступал за включение концепций психоанализа в социологию [45]. В рамках анализа влияния психики человека на социальную организацию моя модель мотивации позволяет лучше понимать общество. В основе статьи моя книга (вышедшая на датском языке в 2001 г. "Развитие человеческого общества - критическое введение в историческую социологию").

Модель мотивации. Психологию и психоанализ критиковали за узость фокуса: психологическое развитие одного человека не объясняет социетального уровня [26, р. 21]. А раз невозможен анализ каждого индивида, психоанализ непригоден для ее социальных

² Алстед Я. Психология, социология, общество: модели мотивации // Социологические исследования. 2002. №9. С. 17-28.

наук. Я намерен это опровергнуть. Социология много выиграет, создав общую модель мотивации [1], включая малоприятные грани жизни: злость, ревность, зависть [2]; исследовать организации помогает психодинамическая теория [12], и т.п.

Ядро теории психологии - **структурная модель личности** Фрейда. Классическая модель Фрейда - ее последние версии сформулированы в 1926 г. - такова: Суперэго, Эго, Ид. Ид - подсознательная часть личности, импульсы инстинктов, подавленные фантазии и желания. По Фрейду подсознательное - это подавленный страх биологических импульсов, инстинктов [28, р. 104]. Эго посредничает между Ид, Суперэго и внешней реальностью. Эго - хранилище "реалистичного" представления о себе и идентификации. Эго частью подсознательно, функционируя по принципу реальности.

Принцип реальности - еще одна важная идея Фрейда [31, р. 344], объясняющая, как индивиды откладывают реализацию инстинктов, чтобы удовлетворять их в будущем. Принцип реальности - сила, сдерживающая или подавляющая сиюминутные потребности инстинктов, так как их немедленное удовлетворение часто приносит вред. Здесь внешняя реальность входит в модель Фрейда. Суперэго - это идеальное Эго, место нахождения внутренних врожденных и социальных норм/правил. Часть Суперэго - подсознательна.

Но сохраняет ли значение эта модель сейчас? Против нее есть три возражения. 1. Трехчленная модель делит психику на части, тем самым размывая представления о психике человека в целом [40, р. 851, 24, р. 59]. Но часть этой критики направлена против инстинктов, а не модели. Основа этой критики скорее функции, приписанные Ид, Эго и Суперэго. Предлагалось всеобъемлющее "сам" (an overarching self) как единственная структура психики. Такая личность часто выглядит контейнером, иницирующим, организующим и интегрирующим опыт [24, р. 59], что серьезно снижает возможность понимания процессов внутри психики, лишая концепцию "сам" (self) всякого значения [12, р. 892] и не являясь альтернативой.

стр. 17

2. Говорят об альтернативе Юнга [17, 18]. Но у его модели два слабых места. Она не включает роли отношений к внешнему миру: как показано выше, это должно быть составной частью мотивации и психики. И она не объясняет развитие психики, механизмов созревания и самореализации психики.

3. Модель Фрейда слишком глобальна [8, 42, 43] "и поэтому трудноприменима к процессам перемен" [16, р. 7]. Взамен предложена концепция схемы (Горовиц). Схемы усваиваются всю жизнь и учат нас любить, бороться, строить и т.п. Но для меня схемы и сходные концепции не углубляют понимания работы психики.

В целом, трехчленная модель психики безальтернативна [30]. Психика зеркально отражает внутренний и внешний миры через Ид и Суперэго. Для овладения отношениями между ними развивается Эго. Ид - регулятор отношений с внешним миром и обществом в целом. Поскольку эти отношения главные для развития и работы психики, они не могут не иметь высокий приоритет в психике.

Эго называли организатором опыта [14], осуществляющим самооценку, самонаблюдение, пробы реальности. Здесь находится защита от тревог. Задача Эго сбалансировать жизнь между Ид и Суперэго. Цель Эго - интегрированная психика, то есть для Эго грозит неинтегрированность - источник всех тревог [34, р. 877]. Овладеть тревогами Ид и Суперэго - самое главное для Эго. Если Эго поглощено эмоциями, его функции искажаются, а способность психики принимать решения снижается. Поэтому модель нормального развития усиливает Эго.

Такая структура модели психики отклоняется от оригинала и многих поздних изображений трехчленной модели [5]. 1. Часто Ид неверно описывают как подсознательное, считая его местом, где скорее отложены накопления инстинктов, чем самостоятельным целым. В такой модели значительная часть Ид подсознательна. Но у Ид свои динамические компоненты, свои обрабатывающие мощности, предпочтения,

способность к саморегуляции и т.п. [40]. 2. Категории подсознательное, досознательное и сознательное рассматриваются как когнитивные, описывающие уровень познания в психике. Значит, все три части содержат элементы сознательные и бессознательные. 3. Ид и Суперэго управляются чувствами удовольствия и неудовольствия. По многим данным только Ид связан с этими основами психики [5, р. 32].

4. Все три части психики рассматриваются в параллельном развитии. Некоторые считают, что Суперэго формируется позднее [6].

5. Относительно значения структуры. Ид, Эго и Суперэго - не контейнеры, они концептуальные конструкции, призванные суммировать данные моделей функционирования психики [4, р. 288]. Эти три части состоят из большого числа под- и микроструктур. Но каждая психическая структура функционирует по своим принципам, и подструктуры следуют этим принципам.

Динамика: формирование компромиссов. Трехчленная модель объясняет, почему психика, кажется, говорит на ряде "языков". Макинтош сравнивал психику с комиссией. Нескольким актерам надо договориться, но у каждого свои желания [ср.: 33, р. 165]. Конфликт важен для структурной модели, так как психика развивается путем обмена между тремя структурами. Обмен принимает форму конфликта приоритетов каждой из трех структур. Решение конфликта и снятие противоречий путем компромисса - вот дело психики [6, р. 5-6, 38, 19, р. 59].

Если удовольствие/неудовольствие - основной способ ориентации психики в мире, конфликт между ними может быть двигателем психики [41, р. 84]. Но это не объяснение. Если бы мир делился на удовольствие и неудовольствие, для психики было бы достаточно избегать второго и искать первое. Но удовольствие смешано с неудовольствием - факт и психического уровня. Психическая жизнь - конфликт желаний. Конфликт - это ситуация, когда стремление к удовольствию вызывает недовольство в форме тревоги или депрессии [6, р. 70]. Решение проблемы - компромисс. Формирование компромисса между разными приоритетами - дело психики. Трехчленная структура хорошо подходит для компромиссов. В них три элемента: достаточный объем удовольствия, терпимый объем неудовольствия и защита компромисса [6, р. 109].

стр. 18

Структуры психики построены как средство от конфликтов. Функция психики - самая полная степень удовольствия, совместимая с терпимым уровнем тревоги (неудовольствия) [6, р. 119]. Это делается формированием компромиссов. Они служат Ид, Эго и Суперэго в роли компромиссов между ними. Тому есть ряд причин. Предлагаемая модель психики построена на признании того, что компромиссы - продукт психики. К компромиссу приходят потому, что обе стороны могут мешать процессу, если они не интегрированы. Это напоминает симметрию структуры психики, допускаемую моделью Фрейда. Если серьезно отнестись к теориям, считающим, что на личность влияют отношения, нужно менять модель психики. По Выготскому, Леонтьеву и Кернбергу психика создана в ходе отношений с внешним миром. Значит психическое управление этими отношениями столь же важно, как жажда личного удовлетворения. Внешние события вызывают эмоциональные отклики той же интенсивности, что и внутренние.

Не следует считать, что категории Ид, Эго и Суперэго чисто аналитические конструкты. Они соответствуют реальной психике. У психики три базовых организующих принципа - Ид, Суперэго и Эго. Это значит, что у мозга три контейнера. Но это значит и то, что переплетенные, перекрывающие друг друга, все хаотичные микроструктуры психики работают по одному из этих трех принципов. Результат - формирование компромиссов, отвечающих всем трем принципам.

Защита. Итак, способность вступать в отношения определена терпимостью индивида к противоречиям в его психике и к противоречиям с другими. Для различения уровней терпимости к противоречиям нужно знать, что психика справляется с ними с

помощью механизма защиты. Компромиссы состоят из достаточного объема удовольствия, терпимого объема неудовольствия и защиты компромисса. Функция защиты - исключить из формирования компромисса избыток удовольствия или неудовольствия - все, что грозит формированию компромисса.

В работе о концепциях защиты Бреннер показал, что защита - это когда Эго говорит "нет" [6, Гл. 5]. Каждая защита - избежание избыточных уровней неопределенности. Все функции Эго могут быть защитой, помогая Эго сказать нет. То есть защиты - это способы обращения с неопределенностями, снижения их. Чем меньше терпимость к неопределенности, тем больше нужна защита.

Как определить эффективность формирования компромиссов? Обычно, если Эго как часть компромисса, говорит нет значительным сферам социальной интеракции, появляется неэффективность. Способ наблюдать за ростом нетерпимости - изучение развития защит на протяжении всей жизни. Кернберг показал четыре способа различения уровней психической организации и уровней защитных действий [19, 20]. 1. Диффузия личности (шизоидный уровень). 2. Раздвоение (пограничный уровень). 3. Невроз (депрессивный уровень). 4. Интеграция (здоровый уровень). Первые два уровня - серьезные умственные заболевания, вторые два - близки к норме. Уровни 1 и 2 связаны с пониманием защитных процессов в группах и обществах. Перечень меняется по уровням психического развития индивидов. Нормальная стратегия 9-летнего ребенка привела бы к застою и недоразвитости нормального взрослого 25 лет.

Уровень **диффузии личности** соответствует психозу. По Кернбергу психоз - результат неспособности отделить самопредставления от объектных представлений. Психотичному индивиду трудно отделить себя от других и внешнего мира [19, р. 148]. Неопределенность, результат отделения индивида от мира, нетерпима.

Раздвоение - часть защиты ребенка и типичный случай взрослой пограничной личности. В этом случае психика умеет отделять представления о себе от объектных представлений. Неспособность обнаруживает себя в отсутствии интеграции хороших и плохих частей само- и объектных представлений. Это ведет к раздвоению как защите от неопределенности. Раздвоение - деление самого себя или других людей на полностью плохие или хорошие личности. Раздвоение может принять разные формы [23, р. 16]: примитивная идеализация (избыточная идеализация других), примитивная девальвация (противоположность идеализации) и прожективная идентификация (проекция внутреннего импульса на другое лицо).

стр. 19

Невроз. Рост нетерпимости к внутренней противоречивости возможен в каждой крупной структуре. Тревога больше не ведет к раздвоению, а сдерживается в одной структуре Ид и Суперэго. Здесь она в основном ограничена уровнем подсознательного, по ходу жизни делаясь все более осознанной в результате большего стремления к эмоциональной энергии. Становится возможным дальнейшее усиление Эго, рост способности принимать и встречать тревоги, контролировать импульсы, тем самым улучшая функциональность. Такое развитие Эго, маркера этого периода, часто считается формированием идентичности. Защитные реакции прикрывают Эго от превосходящей тревоги. Если при раздвоении тревога остается осознанной, репрессия скорее ограничивает вызывающие тревогу элементы неосознанными уровнями Эго. Тем самым обеспечивается лучшая работа Эго. Репрессия характеризуется не полностью интегрированными частями само- и объектных отношений [19, р. 45, 186], - даже нормальный человек чувствителен к неопределенности. Цену репрессии снижают восприятие реальности, худшее качество отношений, меньший доступ к потенциалам личности. Эго не пускает в ход "методы" защиты, а использует имеющиеся функции для защиты себя от избытка тревоги. Типы репрессивных защит перечислены ниже. *Рационализация* (в социологии) - объяснение действия или выбора по социальным

стандартам, что скрывает реальные (вызывающие тревогу) причины. *Особость* - создание самообраза, делающего личность особой в мире истории, на работе, в семье, нации и т.п. Часто такое представление сопровождается мнением, что это лицо лучше других. *Избыточная идентификация с группой* - это отказ от своей индивидуальности, чтобы стать частью чего-то большего. Такая стратегия имеет ту же цель, что и особость: избежать проблемы смерти или бессмертия [44, 7, 22]. *Прожекция* - приписывание своих внутренних конфликтов другим. Часто считается источником расизма, но так думают все. Прожекция, видимо, имеет место на более глубоком уровне психики, чем названные выше стратегии.

Цельность. Терпимость помогает отношениям с другими и ясному восприятию ситуации, конфликтов. Цельность также достигают этим способом. Она подразумевает верность своим предпочтениям и личности. Часто цельность описывают, как способность не быть тем, что от тебя хотят другие (общество), а жить по своим качествам. В людях нет плана развития. Мы рождаемся с потенциалом конфликтов в приоритетах психики. Развивается именно психика и способность Эго находить эффективные решения конфликта приоритетов. Решение проблем - не врожденное качество. Мы учимся улучшать свое психическое состояние. Результат такой модели в том, что временные характеристики схемы развития могут различаться по ходу истории и в разных культурах. Более того, есть много разных решений проблем мотивации. Это значит, что стадии развития личности отличаются от культуры к культуре, от человека к человеку, от пола к полу. Вариации объясняются рядом факторов: ранний опыт, уроки других, культурные барьеры или стимулы к учебе и т.д. Идеи развития психики путем учения не означают, что нужно отказаться от всех предсказаний развития людей в ходе жизни. Учатся по определенным образцам. Анализ этих образцов много говорит о психике и мотивации.

Психологическое развитие через отношения. Всю жизнь мы изучаем то, что "работает" на нас в смысле умственного блага. Обучение происходит в отношениях с другими. В отношениях обретается опыт. Способность к вниманию к другим и получению его очень важна. Потребность индивида во внимании бесконечна. Но способность уделять внимание (любовь) нет. Способность давать любовь считают зависимой от самолюбви. В нашем случае само-любовь связана с опытом себя как лица компетентного, стабильно получающего внимание (любовь).

Не все отношения одинаково вознаграждаются. Некоторые создают лучшие условия для развития психики, чем другие. В чем различия отношений? Есть 4 функции лидерства [25, р. 233-39, 32, р. 39]: **эмоциональная стимуляция** - раскрытие чувств, личных ценностей и установок лидером для поощрения других делать то же. **Атри-**

стр. 20

буция значения - передача концепций для понимания и объяснения отношений и событий в группе. **Забота** - предложение дружбы, защиты, согласия, преданности и любви. **Функция исполнения** - предоставление таких структур как ограничения, правила, решения и цели. Эти шаги использовались для создания тестов лидерства, планов и т.п. Но они говорят нам и об отношениях в целом, будучи главными составными частями всяких отношений. Максимум развития членов группы бывает тогда, когда лидеры сочетают эти функции - независимо от метода. Отношение результата со стилем лидерства таково: лидеры с умеренным эмоциональным стимулированием добивались лучших результатов, а высокие/низкие уровни стимуляции приносили худшие результаты. Это оптимальные отношения. Но как отношения создаются? В нашей модели мотивации контакт с людьми удовлетворяет некоторые мотивационные потребности и угрожает другим. Контакт удовлетворяет потребности мотиваций, давая стабильность, развлечение, превосходство, принадлежность. Он может угрожать, вызывая тревоги. В большинстве случаев он это делает. Кроме того, контакт с другими - это любовь и агрессия. Как и в

процессе развития психики, неопределенность - ядро опыта отношений. Терпимость к неопределенности - главное качество отношений.

Способность строить отношения связана с любовью - главная эмоция, нужная для оказания внимания другим. Но что такое любовь? Как и терпимость к неопределенности, так и любовь к другим самое важное для внутриспсихического развития. Полная способность думать о других предполагает интеграцию любви и ненависти [19, р. 223]. Глубокое отношение возможно лишь в той мере, в какой интегрированы хорошие и плохие аффекты, то есть мотивации и тревоги.

Трехчленная модель и мотивация. Моя модель для понимания мотивации показывает процесс всей жизни - интеграцию Эго. Оно интегрирует все больше и больше аспектов Ид и Суперэго - самых глубоких желаний и реальности. Чем дольше этот процесс, тем богаче индивид. Многие работы Фрейда, Кернберга и других позволяют предположить: ключ к непрерывному росту психики - продолжение развития Эго. Проблема мотивации в том, что всякое желание удовольствия, по-видимому, вызывает беспокойство. Максимизации удовольствия нужно учиться на опыте своем и опыте общества. Со временем управление удовольствием/неудовольствием улучшается путем наращивания способностей Эго. Рост Эго означает обучение повышению удовольствий для психики и увеличению терпимости к тревоге.

Выводы из предложенной мною модели таковы. Для понимания и отражения мира появляется психика, выделяя и категоризируя события, чувства. Вся жизнь эта категоризация развивается, делаясь все более гибкой. Растет терпимость к неопределенности, как и способность мобилизовать энергию эмоций для ряда целей. Это значит, что у нас есть следующие концепции и модели поведения для адаптации к теориям мезо- и макроуровней:

- Главные компоненты жизни индивида - радость жизни, тревоги и механизмы защиты. В меру значения для индивида они влияют и на создаваемые им/ей отношения.

- У психики человека есть потенциал развития все более эффективных защит против тревог и повышения терпимости к неопределенности. Это развитие обеспечивает все большее развертывание способностей и ресурсов (энергии эмоций) индивида.

- Условие развития - участие в отношениях высокого уровня взаимного внимания и преданности. Развитие психики в большой мере определяется качеством этих отношений.

- Степень психического развития можно измерить формой психической защиты индивида.

- Все социальные системы можно рассматривать как выражение общепсихической защиты от неопределенности, они, следовательно, в сущности, есть продукты формирования компромиссов.

стр. 21

- Функциональность социальных систем на мезо- и макро- уровнях предсказуема из способности в оптимальных долях сочетать эмоциональное стимулирование, значимое внимание, заботу и исполнительные функции.

Что следует из этой модели для понимания общества на мезо- и макро-уровнях?

Социальные структуры как защиты психики. Анализ уровня отношений - это изучение внутренних связей системы, называемой группа. Анализ защитных механизмов индивида - изучение связей внутри системы, называемой психика. То есть, мы имеем иерархию систем. Возьмем диапазон четырех основных компонентов любого отношения. Их можно удовлетворить по-разному, и система психики все равно будет работать. Когда два человека вступают в отношения, они это делают, ожидая удовольствие и минимум тревоги. Чтобы действовать вместе и общаться, у них должна быть общая картина характера их отношения. Эту картину можно назвать формированием компромисса как средства снизить неопределенность, решив, что позволяют их отношения и что нет.

Поскольку реальные намерения каждого лица неопределенны, стороны подозревают друг друга. Для снижения неопределенности и тревоги такое отношение строится как формирование общего компромисса. Чтобы общаться вообще, каждое лицо, структурируя интеракции, создает образ другого. Эта картина и есть формирование компромисса, психическая защита от неопределенности. Так, для сохранения дружбы мы соглашаемся с компромиссом, что друзья лояльны, делятся друг с другом своими заботами и т.п. Таковы правила, им мы верим, чтобы поддержать близкие отношения.

Таковы же отношения на работе. Чтобы сотрудничать, мы соглашаемся сформировать компромисс, что у коллег общая цель, сотрудничество, работа, положенное количество часов, выполнение обещаний и т.п. То, что это - психические защиты, видно из факта, что все это часто не выполняют. Социальная и индивидуальная реальность много сложнее и противоречивей, чем это говорят правила дружбы или совместной работы. У всех отношений символическое выражение и реальное существование. Символическое выражение и есть формирование компромисса.

Значит, все отношения в обществе лежат в рамках формирования общих компромиссов или защищены ими. Слова структурируют, институты и организации означают общую защиту психики, снижение неопределенности. Мы все заинтересованы поддержать этот компромисс, так как он - часть защиты нашей психики. Социальные институты, включая идентичности групп - психическая защита, позволяющая нам взаимодействовать. Ритуализация действий группы сравнима с ритуализацией психикой отношений и самовосприятия. Создавая социальные структуры, мы защищаем себя от неопределенностей жизни в обществе и обеспечиваем совместные действия более широкого масштаба. Социальные структуры - это коллективные усилия многих психических защит. Значит, есть тесная связь уровня психической защиты индивида и способа его/ее отношений с формированием общих компромиссов.

Формы макроуровня. Предлагаемая мною модель мотивации - главный вызов макро-социологии. Самое главное - решить, можно ли принять и основание мотивации индивида, и взгляд на отношения как источник всего происходящего в организациях. Мы знаем, что не только можно, но и необходимо привнести значение почти во все социальные системы, созданные нами самими.

Приоритеты и защиты психики - границы и модели создаваемых организаций. Споры об агенте-структуре (дискуссия начала 1990-х гг. с участием А. Гидденса, М. Арчер и др.) показали, что структуры не извечны, но исходят от нас и их можно менять. Споры об агенте-структуре не дали нам двух вещей. 1. Мы не понимаем, насколько влияем на структуру и насколько структура влияет на нас. 2. Мы не понимаем структуры процесса структурирования. На моей модели мотивации мы можем понять причины структурирования. История ставит социальные системы (организации, общества и т.п.) в условия соперничества и поощряет организации, эффективнее мобилизующие эмоциональную энергию. Если есть два набора форм организации и одна кажется способной реализовать мотивационные цели лучше другой, все выберет ее. Со временем

стр. 22

появляются структуры, удовлетворяющие цели мобилизации лучше прежних. Ниже показано применение концепции к структуре общества и направлению социальных перемен.

Структура общества. Если общество ходом истории структурировано сходным в целом образом, его структуры не могут не корениться в психике [3]. Это следствие принципа структурирования. Есть два крупных вопроса о структуре общества: источник структур и конечный приоритет их.

Источник структур. Деление психики на три части указывает, что у общества тоже - в самом общем виде - три крупных структуры: экономика, идеология, политика. Источник каждой из них - три инстанции психики: Ид, Суперэго и Эго, "посвященные"

трем разным частям реальности. В обществах им соответствует разделение труда между структурами. Почему общество структурировано по структурам психики? Раз именно через отношения реализуются наши мотивационные цели, структуры отношений эти цели зеркально отражают. Если вспомнить, что макроструктуры существуют лишь потому, что их воспроизводит достаточное число людей, можно понять, что перед нами мотивация репродукции экономических, политических и идеологических структур. Каждый ежедневно участвует в воссоздании структур экономики, политики и идеологии.

Важно различать структуру и организацию. Хотя все мы психологически заинтересованы в существовании социетальных структур, не все участвуют в организациях, конкретно выражающих эти структуры. Значит организации, точнее кластеры организаций, создающие политическую систему, сами по себе не структура. Организации, политическая система основаны на психологической цели регулирования межличностных отношений и на общем согласии с необходимостью специальных организаций, регулирующих эти отношения. Каждая организация функционирует по отмеченным выше правилам.

Как возникает "разделение труда" между социетальными структурами? Основа разделения структур - соответственное разделение отношений индивида, сосредоточенных на удовлетворении специально целей мотивации. В ранних обществах эти структуры слиты, они разделяются в ходе развития общества [36, р. 13-14]. Разные организационные и символические структуры апеллируют к "участникам" и привлекают их. Например, религия привлекает тем, что удовлетворяет цель Суперэго быть и отдельным индивидом и частью группы. На известной стадии религиозные организации обретают возможность аккумулировать ресурсы этой привлекательности. Соперничество и селекция делают религиозные (идеологические) организации особой частью общества. Диверсификация организаций в мире и сегодня продолжает давать нам особые общества.

Важно понять, что структура общества не застыла. Все организации должны удовлетворять функционирующие стремления всех трех инстанций психики. Например, частные корпорации не только организуются по приоритетам Ид, но и находятся под влиянием Эго и Суперэго. С другой стороны, не все организации одинаковы. В основе частных корпораций - экономика и приоритеты Ид. Если их не удовлетворять, организация перестает существовать. Так структурируются общества.

Структуры и организации экономики придают обществу стабильность и компетенцию. Основной вид экономической активности - производство мотивирован Ид. Сердце экономических структур - противоречие между стремлением к стабильности и стремлением развиваться. Пример такой тенденции - рыночная экономика. Она строится вокруг создания новых или дешевых конкурентоспособных продуктов, но главная деятельность почти всех компаний направлена на уменьшение конкуренции ради стабильности.

Структуры идеологии задают правила интеракциям индивидов. То есть эти структуры - коллективное выражение приоритетов Суперэго. Есть связь идеологических приверженностей индивида со зрелостью Суперэго [22, р. 27- 28]. Идеологические структуры и организации дают индивидам чувство принадлежности к группе. Это

стр. 23

кажущееся противоречие можно считать относительно распространенным феноменом неподчинения моральным или религиозным нормам. Религия говорит нам, как нам жить, но мы редко так поступаем, поскольку имеем и иные мотивации, кроме принадлежности к группе.

Наконец, политические структуры (государство) создают контроль и следят за обществом. Они функционируют как символ общего Эго. Государство - местонахождения общей защиты и формирования компромиссов между конфликтующими группами. Как и другие структуры, государство - результат формирования компромисса: государства часто

претендуют на полный контроль, но редко его имеют. Это играет особую роль в психике, а государство в обществе. Развитие эго - главное в развитии психики, а развитие государства - главное для понимания социетального развития. Государство - местонахождения защит общества от тревог. И характер этих защит позволяет нам увидеть уровень развития индивида. Это относится и к государству.

В целом, нам нужны стабильность и работа, идентичности индивидов и групп, и нам нужен лидер. Это и обеспечивают структуры экономики, идеологии, политики.

Конечный приоритет. Проблема конечного приоритета связана с психикой. Когда обществоведы ищут структуру, определяющую общество в "конечном счете", они ищут базовую психическую силу. Выступать за асимметричное отношение между структурами общества, подобно требованию асимметричных отношений структур психики. Когда Маркс и Альтюссер указывают на экономические структуры как базовые в обществе, они утверждают, что производство - самая главная деятельность человека. Это утверждение основано на посылке об одной основной силе психики. Для меня психическая структура, связанная с производством - это Ид. То есть, Маркс и Альтюссер отдали первенство Ид. Проблема в том, что у них преобладание экономики на социетальном уровне не связано с таким же положением в психике.

Модель мотивации, изложенная выше, позволяет теоретически обосновать проблему приоритета. Три структуры психики имеют равный доступ к более глубоким уровням психики. Ни один из них приоритетом не обладает, все они основа гибкости психики. Значит и три социальных структуры равнозначны. Мотивации психики неравноценны и противоречивы. Поэтому и общество не однозначно и противоречиво. В обществе не господствует одна мотивация или одна тревога. Напротив, несколько сил взаимодействуют в производстве сложных социальных порядков. Можно различить образец (pattern) в этих порядках, но это не образец конечного приоритета одной структуры. Ни одно общество не существует без одной из трех структур [10, p. 139], и ни одно не повышало уровень социальной организации без новых техник во всех трех формах структур. Это не значит, что они развиваются равномерно. Неравномерно развитие как структур психики, так и структур общества. Экономические организации могут опережать развитие идеологических и политических. Но только до определенного предела. Если развитие не сопровождается параллельной тенденцией в других структурах, оно не будет устойчивым. Покажу это на истории государства.

Социальные перемены на макроуровне как эволюция. Есть три нерешенных вопроса эволюционной теории социетального развития [3]: макросоциологическая мера социального развития; ранжирование обществ и объяснение эволюции. Моя модель мотивации помогает ответить на них.

Макросоциологическая мера социального развития. Структуры, институты и организации сформированы компромиссами между удовольствием и тревогой и прикрыты защитой. Продукт институтов - выход психической энергии. Как отмечалось, психическая энергия это способность терпеть противоречия в мире материи и отношений, способность, зависящая от энергии, исходящей из защит психики - сформированных компромиссами. Выше я показал, как институты создают ресурсы от и для своих членов. Институты - носители социального опыта. Построенные на рутине и традиции, они несут опыт от поколения к поколению, позволяя наращивать энергию эмоций в процессе истории. Институты помогают нам запоминать решения, сокращают тревоги, вызванные неопределенностью мира.

стр. 24

Предложенная выше модель мотивации показывает, что основная мера социальных перемен, по-видимому, это мера психической энергии. Изменения в психике индивида измеряются изменением уровня располагаемой энергии. Это значит, что и макросоциологические перемены нужно понимать как перемены в индивидах. Это

заклучение согласуется с уже отмеченным: социальные перемены - результат стремления к психическому удовольствию или к максимизации аффекта. Социальные структуры создаются в соответствии со способностью предоставлять лучшие правила и рамки психического удовольствия [15, p. 64-65]. Я показал, что среди источников психической энергии стабильность, возможность развития компетентности, способность к связям и возможность соперничать.

У концепции психической (эмоциональной) энергии как базовой меры социальных перемен ряд достоинств. Она переносит понимание социальных перемен с абстрактного уровня суждений на повседневное поведение индивидов. Вместо общего роста способности координировать, мы можем считать перемены ростом эмоциональной энергии причастных индивидов. Концепция психической или эмоциональной энергии позволяет, - по меньшей мере, теоретически - измерять социальные перемены более детально [9], сравнивать и ранжировать социальные перемены в разных социальных единицах. Психическая энергия свободна от моральных и этноцентрических оттенков - таких как степень демократичности или развития техники. Рост психической энергии - стремление всех людей. Но делать это можно многими путями, через многие разные социальные конфигурации. Все они в равной мере могут быть добрыми, делая возможными их моральное и культурное сравнение и ранжирование по количеству освобожденной ими психической энергии.

То есть, когда анализ по стандартам организационного материализма показывает изменение организационной способности государства или религии, это изменение уровня психической энергии индивидов. Все другие замеры косвенно измеряют эмоциональную энергию. Когда Гидденс говорит о временных и пространственных дистанциях правды. Манн - о способности генерировать власть, Рансимен - о ролях, они говорят о возможности повысить энергию эмоций [13, 29, 36]. Увеличение психического удовольствия во времени влияет на все сферы общества и проявляет себя как развитие техники, демократии или социальной защиты.

Ранжирование обществ. Гидденс и Манн, хотя и выступали против идеи эволюции, предложили новый подход к ранжированию обществ. Указав на координацию и пространственно-временные расстояния как ключевые факторы социальной организации, они стимулировали новые пути в мышлении: общества, считают они, следует измерять по их производству. Сегодня у нас нет адекватной меры социетального уровня психического удовольствия [9, p. 47-52]. Схема развития, показанная выше, иллюстрирует общий путь развития психики. Согласно моим аргументам, она может характеризовать также развитие обществ и социетальных структур. Иллюстрация - нижеследующая таблица.

Уровень защиты	Защитные механизмы в обществах
Диффузия идентичности	Общество дезинтегрирует. Его члены покидают общество и группы распыляются
Раздвоение	Мнение общества о себе и мнение других меняются от сверхидеализации до сверхкритики. Насилие - главный путь решения конфликтов. Низкий уровень интеграции. Значительные группы лишены влияния
Невроз	Репрессия - ключевой механизм защиты. Конфликты в обществе подавляются, согласие как средство решения внутренних конфликтов уменьшается. Большая степень конфликтности. Крупные группы представлены во власти
Интеграция	Многогранные и дифференцированные способности общества. Продолжается оценка качества функционирования и ситуации членов. Общество открыто переменам. Растет степень интеграции. Крупные группы имеют прямое влияние

Если в целом признать значимость этой схемы, мы встаем перед следующей проблемой: как с ее помощью описывать общества? Ответу - идентифицировать характер институтов в обществе. Институты могут функционировать по четырем логикам защиты, описанным выше. Если институты общества "двоятся", все общество можно считать раздвоенным. Вопрос в том, можно ли таким способом разумно ранжировать структуры и институты? Признаюсь, это смелая задача с возможными сверхгенеральными обобщениями. Тем не менее, она дает ценные результаты. Один из них касается эволюции.

Эволюция. Общество идет к большей эффективности. Но шкала эффективности - модель мотивационная: мы идем к большему выполнению мотивированных целей, что и вносит логику эволюции в социетальное развитие. Х. Спрют описал ход социальной эволюции [39]. Первый шаг социальной эволюции - мутация, появление новых форм организаций. Новые формы появляются как часть отношений между индивидами. Второй шаг - селекция, - процесс, определяющий длительность сохранения данной формы организации. Спрют считает, что отбор институтов идет сверху вниз и снизу вверх. Селекция сверху вниз обретает вид соперничества форм организаций. Отбор снизу это выбор индивидов и агентов организаций. На оба процесса влияет психология индивида. Форма организации, выжившая в конкуренции сверху вниз с другой организацией, сможет генерировать больше ресурсов. Способность генерировать ресурсы зависит от гибкости сформированных компромиссов, которую проявит организация. Механизм сверху-вниз в конечном счете выберет организацию, обеспечивающую своим членам самое гибкое формирование компромиссов. Между людьми селекция снизу-вверх работает так же: люди стремятся к психическому комфорту, что определяет выбор ими организационных и структурных альтернатив, обеспечивающих сравнительно наилучшие рамки психического комфорта. Институты отбирает история и по эффективности, и по людскому выбору.

В развитии личности психика стремится интегрировать мотивационные цели Ид и Суперэго. То же делают организации. Организация, обеспечившая психике самое эффективное удовлетворение, работает лучше всех. Сложность общества и число организаций растут вследствие процесса проб и ошибок при выработке наиболее эффективных форм организации. Так, политические организации все больше сочетают регулирующие принципы с производительными или с принципами атрибуции значения. Оба механизма селекции допускают значительную вариативность социальной организации. Но есть и общие тенденции. Если по ходу истории зрелость индивидов в среднем повышается, растут и социетальная интеракция и производство ресурсов. Растут сложность общества и быстрота перемен.

У исторического развития отношений два измерения. 1. Их качество: от меньшего качества к большему, что относится ко всем типам отношений от микро до макро. 2. Число людей, с которыми можно связаться/вступать в коммуникацию: от большого числа к меньшему. Оба процесса по ходу истории высвобождают все больше энергии.

Подчеркну: эволюция - это процесс учебы. Нет ничего телеологического в обрисованных механизмах. Процесс социальной учебы может вести в разные направления, если повышается наша способность терпеть неопределенность. Исторический процесс эволюции был нелегко. Метод проб и ошибок стоит дорого - во времени и жизни людей. Легко обеспечить ресурсы, позволяющие группе решать проблемы мотивации, но очень трудно обеспечить это всему населению.

Тем не менее, предложенная модель мотивации - основа оптимистической эволюционной макро-социологии. Эволюция - это рост исполнения целей мотивации. История человечества - история экспериментов с социетальными решениями мотиваций. Если это верно, мы стали ближе к обществам, более зрелым, эффективным и обеспечивающим лучшие условия счастливой жизни. Общество зреет общими усилиями

экономической, идеологической и политической организации. В зрелых обществах институты обладают высоким уровнем уважения индивидов и уровнем терпимости к девиации, институтами и организациями, где у большего числа людей больше влияние.

стр. 26

Эффективные общества повысили способность производить ресурсы и координировать действия. Пример - использование конкуренции в ранее монополизированных сферах жизни общества. Поскольку рост эффективности прямо связан с психическим комфортом, значит, организации постепенно становятся более внимательными к глубоким психологическим компонентам отношений.

В обществах, обеспечивающих лучшие рамки счастливой жизни, у людей лучше здоровье, выше образование, глубже знание самих себя, продуктивнее жизнь. Так эволюция через механизмы институционализации зеркально отражает развитие психики. Цивилизация - процесс роста автономии индивидов, утверждает Н. Элиас [11]. То есть, у нас структура общества связывает Ид, Суперэго и Эго. В истории мы видим процесс социетального Эго (политика), становящейся все сильнее и посредничающей в конфликтующих приоритетах экономики (Ид) и идеологии (Суперэго). То есть мы видим более управляемую экономику вместо дикого капитализма и менее жесткие регуляторы межличностных дел: терпимость вместо войн, демократия вместо принуждения.

Перевод Н.В. РОМАНОВСКОГО

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Alsted J.* Forklaringsmodeller i historisk sociologi // *Den Jyske Historiker*. 1998 (80).
2. *Alsted J.* Den Laerende Organisation - eller Den Vaerende Organisation // *Nyhedsbrev, Poula Helt Radgivning*. 1999 (2).
3. *Alsted J.* De menneskelige samfunds udvikling - en kritisk introduktion til historisk sociologi. Kobenhavn. 2001.
4. *Arlow J.* Summary Comments: Panels on Psychic Structure / *T. Shapiro* (ed). The Concept of Structure in Psychoanalysis. Madison. 1991.
5. *Arlow J., Brenner C.* Psychoanalytic Concepts and the Structural Theory. NY. 1964.
6. *Brenner C.* The mind in conflict. NY. 1982.
7. *Canetti E.* Masse og Magt. Kobenhavn. 1996.
8. *Chasseguet-Smirgel J., Goyena A.* Core Fantasy and Psychoanalytic Change / *M. Horowitz, O. Kernberg, E. Weinshel* (eds). Psychic Structure and Psychic Change. Madison, 1993.
9. *Collins R.* Stratification, Emotional Energy, and the Transient Emotions / *T.D. Kemper* (ed). Research Agendas in the Sociology of Emotions, Albany, 1990.
10. *Crone P.* Pre-Industrial Societies. Oxford. 1989.
11. *Elias N.* The civilizing process. Oxford. 1978 (1982).
12. *Fineman S.* (ed). Emotion in Organizations. L. 1993. 13 *Giddens A.* The Nation-State and Violence. Oxford. 1985.
14. *Greenspan S.* The Development of the Ego / *T. Shapiro* (ed). The Concept of Structure in...
15. *Hammond M.* Affective Maximization: A new Macro- theory in the Sociology of Emotions / *T. Kemper* (ed). Research Agendas in...
16. *Horowitz M.* Personality Structure and the Process of Change during Psychoanalysis / *M. Horowitz et al.* (eds). Psychic Structure and Psychic Change. Madison. 1993.
17. *Jung C.G.* Jeg'et og del ubevidste. Kobenhavn. 1933.
18. *Jung C.G.* Det ubevidste. Kobenhavn. 1960.
19. *Kernberg O.F.* Object Relations Theory and Clinical Psychoanalysis. NY. 1976.
20. *Kernberg O.* Internal World and External Reality. NY. 1980.
21. *Kernberg O.* Self, Ego, Affects and Drives // *Journal of the American Psychoanalytic Association*. 1982, v. 30(4), p. 893- 917.

22. Kernberg O. Ideology, Conflict and Leadership in Groups and Organizations. New Haven. 1998.
23. Kernberg O. et al. Borderline og psykodynamisk psykoterapi. Kobenhavn, 1989.
24. Lichtenberg J. A Theory of Motivation-Functional Systems as Psychic Structures / T. Shapiro (ed). The Concept of Structure in...
25. Lieberman M. Yalom I., Miles M. Encounter Groups: First facts. NY., 1973.
26. Liechty D. Transference and Transcendence, Northvale, NJ. 1995.
27. Liedman S.-E. Fran Platon till Gorbatsjov. Stockholm. 1991.
28. Lovlie A. The Self- Yours, Mine or Ours? Oslo. 1982.
29. Mann M. The Sources of Social Power. Vol. 1, Cambridge. 1986.
- стр. 27

-
30. Meyer J. The Concept of Adult Psychic Structure / T. Shapiro (ed). The Concept of Structure in...
31. Olsen O., Koppe S. Freuds psykoanalyse. Kobenhavn. 1985.
32. Poulsen S. Gruppeanalytisk og interpersonel korttidsgruppeterapiteori og forskning // Matrix. 2000, v. 17(1), p. 26-52.
33. Pulver S. Psychic Structure, Function, Process and Content: Toward a Definition / T. Shapiro (ed). The Concept of Structure in...
34. Rabgell L. The Self in Psychoanalytic Theory // Journal of the American Psychoanalytic Association. 1982, v. 30(4), p. 863-891.
35. Runciman W. A treatise on social theory. Vol. 1, Cambridge. 1983.
36. Runciman W. A treatise on social theory. Vol. 2, Cambridge. 1989.
37. Schwartz A. Reification Revisited: Some Neurobiologically Filtered Views of Psychic Structure and Conflict / T. Shapiro (ed). The Concept of Structure in...
38. Smelser N. The Social Edges of Psychoanalysis. Berkeley, Calif. 1998.
39. Spruyt H. The Sovereign State and Its Competitors. Princeton. 1994.
40. Ticho E. The Alternate Schools and the Self // Journal of the American Psychoanalytic Association. 1982, v. 30(4), p. 849- 862.
41. Tyson P. Psychic Structure Formation: The Complementary Roles of Affects, Drives, Object Relations and Conflict // T. Shapiro (ed). The Concept of Structure in...
42. Wallerstein R. Assessment of Structural Change in Psychoanalytic Therapy and Research / T. Shapiro (ed). The Concept of Structure in...
43. Weinshel E. Structural Change in Psychoanalysis / T. Shapiro (ed). The Concept of Structure in...
44. Yalom I. Eksistentiel Psykologi. Kobenhavn. 1980.
45. Zizek S. The Ticklish Subject. L. 1999.
- стр. 28

Конарева Л.А. Партиципативное управление и мотивация персонала³

Весьма амбициозная цель четырёхкратного повышения производительности труда поставленная руководством России, является заведомо недостижимой без повышения эффективности производства, ибо производительность труда это лишь частный показатель эффективности, под которым понимается соотношение общих результатов деятельности организации ("выходов") ко всем потреблённым ресурсам ("входам"). На пути решения этой задачи есть ряд объективных ограничений сугубо технического характера, которые невозможно преодолеть без существенных финансовых средств. К их числу относятся: крайняя изношенность основных фондов (по данным на 2004 г., возраст свыше 50% оборудования на российских предприятия составляет более 20 лет),

³ Конарева Л.А. Партиципативное управление и мотивация персонала // США- Канада. Экономика. Политика. Культура. 2008. №9. С. 95-106.

низкая доля инвестиций в производство машин и оборудования, чрезвычайно низкий и уменьшающийся с начала 1990-х годов уровень ассигнований в науку, которые могли бы способствовать обновлению основных фондов (0,7% ВВП в 2007 г.), крайне неблагоприятное положение с квалификацией кадрового состава работающих на предприятиях (средний возраст квалифицированных рабочих в машиностроении - 59 лет)¹.

Однако помимо ограничений технического характера имеются и другие существенные факторы, препятствующие достижению цели, в частности авторитарная, крайне недемократичная система управления. К тому же, на современном этапе технологического развития мировой экономики стало совершенно очевидным, что **главная ценность любой организации не материальные, не финансовые, а человеческие ресурсы**, и в конечном счёте эффективность её деятельности определяется их качеством, а, следовательно, эффективно всё то, что вкладывается в их развитие, в повышение мотивации к труду.

Следует заметить, что сама общепринятая в странах с развитой рыночной экономикой концепция эффективности имеет универсальный характер и применима к разным видам деятельности внутри организации, к каждому протекающему в ней процессу, к результатам любого труда, в том числе и управленческого характера. При этом уже на протяжении двух последних десятилетий исходят из очень важного базового принципа, суть которого в том, что повышение эффективности не составляет самоцель. Ещё в 1984 г. на междуна-

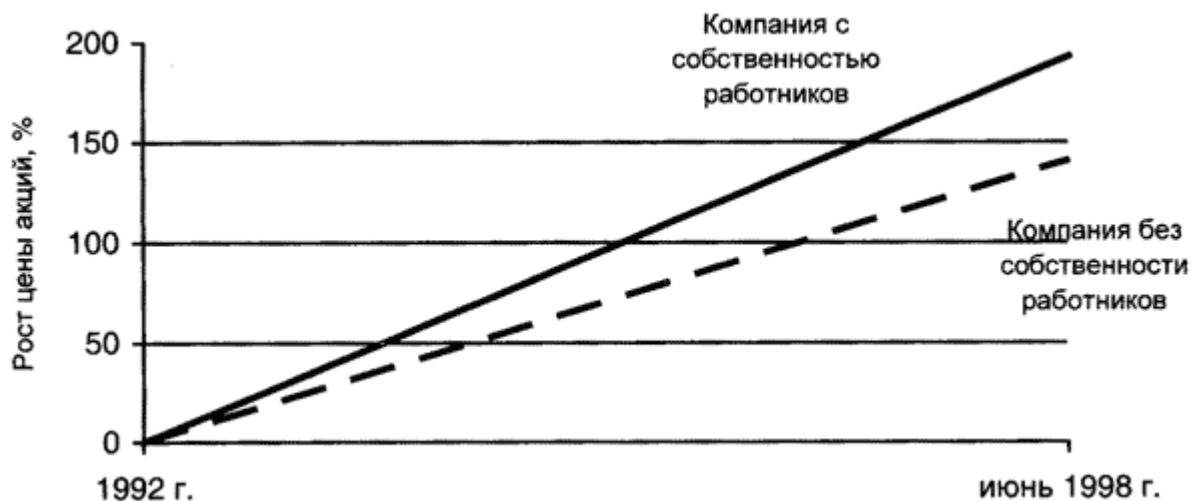
Конарева Людмила Антоновна - кандидат экономических наук, старший научный сотрудник ИСКРАН. Copyright © 2008.

¹ К программе социально-экономического развития России 2008 - 2016. Научный доклад. М., 2008; Сорокин Д. Е. 2008 г. Экономическое положение в России. Доклад на съезде ВЭО, февраль 2008.

стр. 95

родной конференции по вопросам труда, устроенной МОТ, была принята резолюция, которая гласит: **"...развитие производства и повышение эффективности должны способствовать росту благосостояния людей"**. Однако, анализируя опыт России, мы сталкиваемся с чудовищным противоречием. В современной российской экономике на протяжении последних лет наблюдается обратный процесс - усиливается **социальное расслоение**. По данным академика Д. С. Львова, если всё население страны по доходам разделить на пять групп (т.е. по 20% в каждой), то за 15 лет доля первой группы (людей, чей доход ниже прожиточного минимума, по данным на 2007 г., это 14,6% населения) в общем доходе страны упала в 1,5 - 2 раза. Снизилась и доля доходов следующих трёх групп, а вот доля доходов последней, пятой группы (самые богатые) возросла в 1,5 раза. По выражению Д. С. Львова, в современной России действует "закон самовозвращающейся бедности". По данным на 2007 г., в России существует 15-кратный разрыв в доходах 10% самых богатых и 10% самых бедных жителей (в Москве этот показатель составляет 41). Для сравнения отметим, что в США - 8-кратный разрыв².

Результаты деятельности американских компаний



Примечание: для компаний с собственностью работников в показатель включены цены 350 акций компаний, в которых 10 или более процентов акций принадлежит работникам; второй показатель рассчитан по данным 500 компаний без собственности работников, акции которых продаются на бирже.

American Capital Strategies, Bethesda, MD; Head L. Employee Owned Companies Continue to Significantly Outperform the Market for the Fifth Consecutive Year, 1998.

Одна из важнейших причин подобного расслоения - владение акционерной собственностью и отсутствие настоящего эффективного собственника. На долю 15% населения приходится 92% доходов от собственности³. В России усиливается тенденция, когда собственность на основные фонды в новых частнокапиталистических предприятиях принадлежит небольшому числу внешних акционеров и группе высших руководителей предприятий, которые не только неэффективно используют принадлежащую им собственность, но и незаслу-

² Гринберг Р. Послесловие прагматику. - "Прямые инвестиции", 2007, N 10.

³ "Новая газета", 2003, N 10.

стр. 96

женно присваивают себе львиную долю дивидендов. Всё это контрастирует с тем, что происходит на передовых предприятиях в странах с развитой рыночной экономикой, где расширяется процесс привлечения рядовых работников к владению собственностью и их участия в управлении предприятиями.

Теоретически считается, да и на практике доказано, что наиболее эффективными являются предприятия с собственностью работников. Так на рисунке представлен график, на котором сравниваются результаты деятельности американских компаний, в которых часть акций находится в собственности рядовых работников с аналогичными результатами деятельности тех компаний, где акций в собственности у работников нет. В качестве критерия оценки эффективности взят рост цены акций за период с 1992 по 1998 г. Как видно по рисунку, за шесть лет цена акций компаний с собственностью работников возросла в 1,37 раза по сравнению с тем же показателем для компаний, где подобная собственность отсутствует. Имеются многочисленные публикации о схемах наделения работников акциями в США и в странах Западной Европы. Подчеркнём, что само по себе владение акциями ещё не гарантирует рост эффективности производства, для этого необходим переход на принципиально иной стиль управления, который и является предметом рассмотрения в данной статье.

Суть партисипативных систем управления

Высокоэффективными называют организации, которые улучшают результаты своей деятельности за счёт использования внутренних ресурсов через различные

стратегии повышения мотивации работников, их вовлечения в процессы управления и принятия управленческих решений и их ориентации на улучшение работы предприятия.

Из приведенного определения следует, что для всех без исключения "отличных" (совершенных, передовых) компаний за рубежом характерна современная философия так называемого партисипативного управления (от англ. *participation* - участие), т.е. основанного **на участии работников в собственности через наделение акциями и привлечении к управлению.**

Компании с партисипативным стилем управления функционируют гораздо **эффективнее**. Так, пятилетнее обследование деятельности 34 крупных фирм США (занятых в 25 отраслях) с партисипативным стилем управления показало, что **прибыль на капитал у них была вдвое выше**, чем в тех, где подобный стиль отсутствует. По данным Нью-Йоркской фондовой биржи, уже в первый год участия работников в решении проблем развития производства, производительность труда возросла в среднем на 20%. Вот где кроется ключ к достижению цели, поставленной руководством страны.

Партисипативные системы управления, как показывает зарубежный опыт, обеспечивают **максимально эффективное использование человеческих ресурсов**. В основе лежит предпосылка, что усовершенствования в процессе любой деятельности возможно реализовать, лишь воздействуя на человека, повышая его ответственность за порученное дело, меняя его отношение к труду, систему взаимоотношений в коллективе, а также между руководством и членами трудового коллектива, создавая таким образом атмосферу, благоприятную для развития творческой инициативы каждого.

стр. 97

Главный смысл управления состоит в принятии решений, поэтому **партисипативными** называются системы, основанные на совместном участии руководства организации и рядовых работников в процессах выработки и принятия решений. Формы участия рядовых работников в принятии решений разные, и здесь встает вопрос о пределах их участия в зависимости от характера и уровня принимаемых решений.

Поделим все решения на два класса: **стратегические и оперативные**, связанные с возникающими производственными проблемами. Участие рядовых работников в принятии стратегических решений ограничено. Такие решения принимает руководство. И это правильно, так как согласно эмпирическому правилу, о котором говорили великие американские специалисты в области управления качеством Дж. Джуран и Э. Деминг, лишь 15% ошибок возникают в производстве по вине непосредственных исполнителей, ответственность за 85% несёт руководство. Подавляющее большинство ошибок заложено в системе, и чтобы их избежать надо совершенствовать саму систему - а это стратегическая цель руководства. Однако же вовлечение работников в процесс принятия решений во всех случаях способствует совершенствованию системы.

Организационные формы участия работников в принятии стратегических решений разные, но главная идея состоит в непосредственном представительстве самих работников или через профсоюзы, а именно:

- в советах директоров,
- в наблюдательных советах,
- в руководящих комитетах.

Но вне зависимости от формы участия главным для систем партисипативного управления на стратегическом уровне является:

- открытость в принятии решений;
- доведение до коллектива информации об обоснованности решений, принимаемых руководством;

- доведение до сведения работников информации об экономическом положении предприятия и стратегии развития бизнеса;
- обучение работников умению понимать финансовую информацию.

Такой подход обеспечивает понимание работниками происходящего на предприятии, характера бизнеса и его назначения, миссии компании, улучшает психологический климат в коллективе, повышает сознательность работников.

Вовлечение работников в принятие решений оперативного характера и в совершенствование процессов

Основная сфера вовлечения работников - их участие в решении проблем, возникающих непосредственно на рабочем месте. Причина - очень простая. Непосредственный исполнитель лучше, чем кто-либо другой, знает, каким образом выполнить свою операцию. Более того, в соответствии с теорией современного менеджмента повсеместное распространение получил так называемый процессный подход, т.е. основанный на управлении процессами. Действительно, любая организационная система представляет собой совокупность взаимосвязанных процессов. И руководитель любого уровня управляет именно ими. Усовершенствовать систему можно только, воздействуя на них, управляя ими.

стр. 98

Повысить качество управления можно только путём совершенствования процессов. Более того, каждый непосредственный исполнитель, будучи вовлеченным в процесс, одновременно играет в нём три роли:

1. Исполнителя определённой операции;
2. Потребителя, получающего результаты предыдущей операции, необходимые для начала своей операции (так называемая концепция "внутреннего потребителя");
3. Поставщика - лица, передающего результаты своей операции другому исполнителю.

С точки зрения качества мотивированный работник не только заинтересован в том, чтобы как можно лучше выполнить свою операцию и передать на последующую хороший результат работы (быть хорошим поставщиком), но в качестве потребителя имеет право с предыдущей операции также ожидать хорошего результата. Поэтому, внося усовершенствование в свою работу, он одновременно улучшает качество всего процесса или его части. В начале 1980-х годов в США появилась концепция "хозяин процесса" (*process owner*). Строго говоря, "хозяином процесса" является не отдел или какое-либо подразделение, где он происходит, а руководитель данного подразделения, который координирует различные функции и виды работ, осуществляемых на всех уровнях процесса, имеет полномочия по внесению необходимых изменений и управляет его ходом от начала до конца для обеспечения оптимальных результатов. Руководитель, в свою очередь, может делегировать часть полномочий отдельным лицам или группе, которые несут ответственность за доверенный им участок работ. Вот именно в решение проблем, возникающих на этом участке процесса, и вовлекают непосредственных исполнителей.

Формы вовлечения работников в принятие решений оперативного характера, в решение производственных проблем и в совершенствование процессов разные, но их можно разделить на две категории:

- вовлечение индивидуальных работников;
- коллективные методы решения проблем.

К числу первых относятся различные системы подачи рацпредложений, но особое распространение получили коллективные методы решения проблем путем создания различных групп или команд.

Коллективные методы решения проблем

Коллективные методы решения проблем - самая характерная черта партисипативного стиля управления. Создаваемые группы или команды называются по-разному:

- полуавтономные группы;
- самоуправляемые бригады;
- проектные группы;
- целевые группы;
- различные комитеты, создаваемые на разных уровнях линейного и функционального управления.

Наиболее широкое распространение получили кружки качества.

Кружок качества - небольшая группа (от 3 до 12 человек) рабочих или служащих одного производственного участка или отдела, которые на регуляр-

стр. 99

ной основе - как правило, один раз в неделю - собираются и в течение часа, в рабочее или в нерабочее время, обсуждают проблемы, возникшие в их работе, коллективными силами намечают пути их решения и впоследствии сами с помощью инженерно-технического персонала претворяют их в жизнь.

Кружки качества возникли в Японии в 1962 г. С этого года Японский союз учёных и инженеров (ЯСУИ) стал издавать дешёвый ежемесячный журнал "Контроль качества для мастеров", адресованный нижнему уровню управления и выходивший тиражом в 70 тыс. экземпляров. Аналогов подобному журналу ни в одной другой стране в то время не было. Именно с появлением этого журнала связывают феномен возникновения кружков ведущий японский специалист по управлению качеством Каору Исикава, стоявший у истоков их создания. Мастерам было рекомендовано читать и обсуждать печатаемые в журнале статьи совместно с рабочими, поскольку коллективное чтение повышает степень усвояемости материала. Кроме того, специалисты по производственному обучению рабочих ориентировали последних на практическое применение описываемых в журнале методов статистического контроля качества для решения возникающих производственных проблем. Таким образом, в самом термине "кружок" закрепились форма организации обучения, когда небольшая группа рабочих одного производственного участка усаживается в кружок вокруг стола для коллективного чтения, занятий и обсуждения проблем. Кружки качества стали расти как грибы после дождя. Если в 1962 г. их было 200 тыс. то в 1969 г. - уже 2 млн. Их массовому распространению способствовал ЯСУИ, который создал широко разветвлённую инфраструктуру для этого, и уже начиная с 1963 г. стал организовывать ежегодные общенациональные конференции для обмена новыми методами и формами их работы.

Кружки качества оказались чрезвычайно живучими, и к концу 70-х годов прошлого столетия движение по внедрению кружков приняло массовый характер во всем мире. Они были организованы практически во всех странах Западной Европы, в США, Канаде, особое распространение получили в Китае, где их организация была частью партийно-государственной политики и где к середине 1980-х годов их насчитывалось около 0,5 миллионов⁴. На предприятиях России к середине 1980-х годов стали в массовом порядке организовываться группы качества, однако с началом перестройки, развалом производства и распадом СССР эта прогрессивная форма, как и многие другие из передового отечественного опыта, канула в Лету. Работа кружков оказалась чрезвычайно эффективной. Так, в Китае за шесть лет работы кружков их члены решили 200 тыс. задач различного характера и дали стране экономию около 2 млрд. долларов.

О масштабах вовлечения персонала в деятельность по улучшению качества, совершенствованию производства, снижению издержек, повышению эффективности свидетельствуют многочисленные факты. В начале 90-х годов прошлого столетия было проведено обследование 500 американских, канадских, немецких и японских компаний по

производству компьютеров, автомобилей, а также занятых в банковском деле и в здравоохранении. В ходе обследования 26% опрошенных руководителей японских фирм ответили, что у них

⁴ Коарева Л. А. Кружки качества на предприятиях США и Японии. М., ИСКРАН, 1996. - *Прим. ред.*
стр. 100

от 75 до 100% персонала вовлечены в различные группы, занятые решением проблем качества. Здесь надо отметить, что в Японии каждая проблема рассматривается, как проблема качества. Что ещё более важно, в Японии почти три четверти работников принимают участие в регулярных совещаниях, посвященных качеству. Этим в значительной степени определяется высокое качество и конкурентоспособность японских товаров.

Создание групп - сложный и длительный процесс. Начинается он с обучения членов группы навыкам командной работы, методам проведения мозгового штурма и непосредственно методам решения проблем. Работа сформированной группы начинается с проведения мозгового штурма. Это - процесс, подверженный строгим правилам, которые формулируются следующим образом:

- предоставьте время для обдумывания идей в тишине;
- не отвергайте ни одной идеи;
- чем больше идей, тем лучше;
- не допускайте обсуждения идей;
- не высказывайте никаких суждений, не допускайте критики идей; (человек, выдвинувший сегодня глупую идею, будучи не осмеянным, а наоборот - поощрённым, завтра может выдвинуть гениальную идею);
- запишите все идеи.

Отбор идей для дальнейшей работы - также строгая процедура, имеющая свои правила.

Группа в своём развитии проходит несколько стадий. Одна из консультативных фирм США в процессе обучения, использует в качестве аналогии группу неумелых пловцов, оказавшихся на берегу пруда и выделяет следующие четыре стадии, приводящие к созданию группы:

1. *Формирование.* Члены группы ведут себя как нерешительные пловцы, находящиеся на берегу пруда и боящиеся окунуться в воду.

2. *Штурм.* Бросившись в воду, каждый член группы начинает барахтаться, они впадают в панику, понимая, что им надо научиться помогать друг другу для достижения общего результата - выплыть, т.е. они должны проделать большую работу.

3. *Нормализация.* Члены группы учатся помогать друг другу, совместно используя "спасательный круг".

4. *Работа.* Члены группы становятся эффективной командой, совместно гребут к берегу, при этом каждый использует своё плавсредство.

Развитие навыков групповой работы, формирование кружков, обучение их членов методам решения проблем - всё это большая и трудная работа, но если она проведена, и кружки (или какие-то другие группы, команды) начинают успешно функционировать, то суть командной работы чаще всего иллюстрируют на примере джаз-бэнда. В хорошем джазе музыканты замечательно играют совместно, потому что обеспечивается сочетание индивидуального творчества и гибкости. У каждого музыканта есть возможность быть солистом, какое-то время играть ведущую роль и полностью продемонстрировать своё мастерство. Каждый музыкант знает, что у него есть возможность показать всё, на что он способен. В то же время коллективное сотворчество музыкантов в джазе даёт результат лучший, по сравнению с тем, которого мог бы достичь каждый музыкант в отдельности.

Именно так в США, где господствует дух индивидуализма, рассматривают групповую работу, в которой каждый член группы ожидает, что ему будет предоставлена возможность самоусовершенствования и индивидуального развития, а это - именно то, что является средством достижения успеха. Если же подобные ожидания не оправдываются, то члены группы не будут мотивированы делать лучшее, на что они способны. Для того, чтобы работа группы была успешной, члены группы должны признавать достижения каждого в отдельности и способствовать их реализации. Но возможность проявить себя в качестве звезды одновременно накладывает обязательство поддержать других, когда они солируют. Темирканов, главный дирижер филармонического оркестра Санкт-Петербурга, говорит о том, что каждый музыкант, играя один, всегда хочет достичь лучшего результата. Но в оркестре, они чувствуют себя в стаде и не играют так хорошо, как могли бы. Это, как в армии, каждый отдельный солдат вроде бы умный и симпатичный, но когда они вместе, они как бы глупеют. Главное - заставить музыкантов соучаствовать в концерте, в исполнении, отдать весь свой талант. Вот это самое *соучастие* должно быть в команде, когда каждый должен продемонстрировать лучшее, на что он способен.

Условия успешной работы кружков качества (групп)

Успешная работа таких групп связана со следующими условиями:

- руководство обеспечивает работников всеми инструментами, средствами производства и инструкциями, прежде чем требовать от них качественного исполнения работы;
- руководство наделяет работников полномочиями по внесению изменений, направленных на усовершенствование процесса;
- руководство проявляет готовность внедрять предложения членов кружков качества;
- происходит перестройка всей традиционной бюрократической системы управления и стиля управления;
- осуществляется поддержка со стороны профсоюзов;
- преодолевается сопротивление со стороны среднего и низшего звеньев управления.

Но самое главное - изменение психологии руководителей, создание такой атмосферы, где к работникам относятся с уважением, с их мнением считаются, их творческая инициатива поддерживается, а труд должным образом вознаграждается. Как пишет один из известных американских специалистов в области управления качеством Дж. Харрингтон, "одно из основных требований, предъявляемых к работе руководителя - уважение к человеческому достоинству и идеям, которые высказывают его сотрудники и подчиненные. Только таким образом руководитель может добиться их действенного участия в процессе улучшения работы. Руководство должно помнить о том, что *идея является основой мыслящей личности*"⁵.

⁵ Харрингтон Дж. Управление качеством в американских корпорациях. Пер. с англ. М., 1990.
стр. 102

Принципы системы мотивации

Один из главных принципов партисипативных систем управления - умелая мотивация персонала. Исходный момент разработки любой системы мотивации заключается в следующем: прежде чем разрабатывать и использовать "мотиваторы", нужно устранить "демотиваторы", т.е. то, что мешает человеку хорошо и качественно работать, а это - задача руководства.

Известно, что существует два типа мотивации персонала: *материальная* и *моральная*, однако их соотношение и виды зависят от основных трудовых ценностей, господствующих в обществе. На протяжении долгих лет в СССР господствовал приоритет общественных мотивов над личными, что весьма характерно для любого тоталитарного общества, в котором частные интересы отдельного лица, отдельной семьи и почти любой отдельной социальной группы или организации рассматриваются как подчинённые общегосударственному интересу. Основное требование, предъявляемое к работнику - "сознательный и напряжённый труд при низком материальном вознаграждении"⁶. Проведённое в начале 1990-х годов во многих странах мира, в том числе и в России, всемирное исследование впервые выявило истинное содержание и структуру российских трудовых ценностей и позволило сравнить их с аналогичными ценностями других европейских стран, а также Канады, Мексики, США, Японии. Руководителями исследований в России стали представители независимого института Российское общественное мнение и исследование рынка (РОМИР), представители Института сравнительных социальных исследований и Института социально-политических исследований.

Выяснилось, что трудовые ценности, поставленные россиянами на первое место, оказались идентичными ценностям европейцев. Бесспорным лидером оказалась высокая заработная плата, далее в списке шли хороший коллектив и интересность самой работы, что весьма показательно. Затем респонденты отмечали надёжность места работы, многие подчеркивали важность продолжительного отпуска, удобного времени работы и отсутствия чрезмерного давления. Замыкали этот список важность ответственной работы и возможность проявления личной инициативы. На протяжении 1990-х годов и вплоть до настоящего времени ситуация не претерпела никаких резких изменений.

Таким образом, один из главных мотивов - материальная компенсация за труд.

В материальном стимулировании важны:

- адекватность,
- справедливость и
- пределы.

К сожалению, в современном российском обществе нарушены все эти принципы. Не говоря уже о всё ещё имеющих место преступных задержках с выплатой зарплаты как в бюджетных организациях, так и в частных акционерных компаниях, когда работники вынуждены прибегать к голодовкам, чтобы "выбить" ими же заработанные деньги, имеется и ряд других отклонений от повсеместно принятых норм оплаты труда в компаниях развитых капиталистических стран, среди которых:

⁶ Магул В. С. Трудовые ценности российского населения. - "Вопросы экономики", 1996, N 1.

стр. 103

- установление государством уровня минимальной заработной платы, носящей чисто символический и откровенно издевательский характер, абсолютно несоответствующей никакому прожиточному минимуму и, тем не менее, берущейся за основу при расчёте размера других денежных выплат;

- преступно высокая и ничем не оправданная дифференциация в оплате труда (и в других формах присваиваемого новыми российскими капиталистами доходов) между рядовыми работниками и высшим руководящим персоналом во всех без исключения организациях (как в государственном, так и в частном секторе), что позволяет говорить о имеющей место прямой эксплуатации труда капиталом;

- отсутствие разумной системы обоснования размера заработной платы трудящихся при её начислении без учёта квалификации персонала и его профессиональной пригодности (столь характерная для современной России ситуация, когда только что

окончившая школу молодая девушка, устроившаяся на работу секретаршей в банк, получает намного больше кандидата наук со стажем, принципиально исключена в странах развитого капитализма);

- недопустимо низкие социальные дотации, которые в цивилизованных капиталистических странах являются существенной частью вознаграждения работников за труд.

О современных системах вознаграждения работников в экономике развитых капиталистических стран нам уже приходилось писать⁷, здесь же хочется присоединиться к мнению покойного академика Д. С. Львова, который утверждал следующее: "Если по производительности труда мы отстаём от тех же США в 5 - 6 раз, то по уровню заработной платы - в 15 и более раз. <...> Наша заработная плата является низкой не вообще, а недопустимо низкой по отношению к нашей же производительности труда. <...> На один доллар часовой заработной платы среднестатистический российский работник производит сегодня примерно в 3 раза больший ВВП, чем аналогичный американский"⁸.

Как ни велико значение материального стимулирования, однако уповать на то, что только с помощью больших заработков удастся резко изменить отношение к труду, не приходится. Большое значение имеет система приоритетов в деятельности предприятий. Ориентация на план, на достижение количественных показателей, на гонку настолько деформирует всю систему производственных отношений, что качественный труд становится не только ненужным, но и небезопасным для человека, старающегося хорошо работать и грамотно делать своё дело. Платить деньги за честный труд - это еще не всё. Многие люди добросовестно трудятся, а всё-таки делают зрящую работу. Нельзя забывать, что **качество - мера полезности результата любого труда**. Труд должен быть ещё и осмысленным, творческим, свободным. Человек чувствует себя ответственным только за те процессы и действия, в которых сам принимает более или менее активное участие и имеет возможность выбора, что и является сутью партисипативных систем управления. Такого осознанного отношения к труду просто материальными стимулами не создашь. Тут нужна коренная ломка стиля управления и психологического климата в коллективе и система

⁷ Конарева Л. А. Современные системы вознаграждения работников в экономике развитых капиталистических стран. - "США & Канада", 1999, N 3. - *Прим. ред.*

⁸ "Новая газета", 2003, N 10.

стр. 104

внутренних стимулов. В России в последние годы, как это ни печально осознавать, произошло разрушение внутренней мотивации к труду, в то время как **качество труда давно превратилось в категорию нравственную**.

Принципы мотивации коллективного труда

Материальные стимулы

В США и странах Западной Европы существует масса, так называемых *gain sharing schemes*, которые можно определить как "схемы распределения среди работников дополнительных доходов (повышенная прибыль или сэкономленные средства), полученные за счёт участия работников в процессе улучшения результатов деятельности организации". Многие конкретные схемы участия работников в распределении дополнительных доходов в США именуется планами, под которыми понимается документ, составленный совместно руководством организации-работодателя и работниками (зачастую их интересы представляют профсоюзы) и устанавливающий порядок и правила распределения между работниками дополнительных доходов. Такие схемы являются стимулированием групп работников, позволяющим делить с большинством или всеми работниками производственного подразделения результаты

повышения эффективности производства и таким образом создавать у них мотивацию ко всё большему вовлечению в его совершенствование. Сюда относятся:

- различные премиальные системы;
- схемы участия в прибылях и другие,

но во всех случаях, это - во-первых, формы не индивидуального, а группового материального поощрения, а во-вторых - это поощрение за вклад группы в повышение эффективности производства. Собственники компаний и менеджеры, представляющие интересы работодателей, не без давления со стороны наёмных работников в лице профсоюзов, поняли, что необходимо делиться частью прибавочной стоимости с теми, кто её реально создал.

Существует огромное количество *форм морального поощрения*. Но чтобы они хорошо работали, необходимо, чтобы работники осознавали себя коллективом, а не представляли собой группу соперничающих индивидуумов. В то же время, коллектив силен и хорош только тогда, когда он состоит из личностей, наделённых чувством ответственности за свои действия. Как справедливо пишет доктор философских наук И. С. Кон, "коллективные решения без индивидуальной моральной ответственности легко становятся формой коллективной безответственности".

Для перехода на партисипативную систему необходимо кардинально изменить действующую систему управления, для этого нужно:

изменить систему взаимоотношений по вертикали, т.е. между руководством и подчинёнными;

изменить систему взаимоотношений и моделей поведения внутри трудового коллектива;

изменить стиль управления;

изменить психологический климат;

создать действенную систему мотивации к труду.

В заключение приведем **характеристики высокоэффективной организации с партисипативным стилем управления:**

стр. 105

ясное видение миссии организации, ее назначения и перспектив развития;

наличие долгосрочного и ясного плана наделения работников собственностью;

вовлечение работников в управление и решение проблем;

наличие групп решения проблем;

обучение работников;

предоставление работникам информации о состоянии дел в организации (включая финансовую информацию);

наличие систем морального и материального поощрения;

отношение к человеку со стороны руководства как к главной ценности.

Именно партисипативное управление находит всё более широкое распространение на передовых предприятиях за рубежом. В условиях быстро меняющейся внешней среды любая современная организация - не застывшее образование, а динамичная система, нуждающаяся в реорганизации, обновлении в целях усовершенствования и повышения эффективности. **Изменения - необходимый элемент развития.** О различных стратегиях управления изменениями подробно и много написано в специальной литературе. Их авторы неизменно подчёркивают, что без вовлечения персонала в этот процесс, любое изменение обречено на провал. Если руководство высшего звена использует свою власть в форме примитивного принуждения, морального давления или даже насилия, работники за рубежом могут прибегнуть к забастовке при поддержке профсоюза или других политических групп. Отсюда ясно, что организация, преобразованная с помощью силовых стратегий, не повысит свою креативность, а также не сможет улучшить навыки

работников и усилить их мотивацию, для этого необходимо, чтобы работник обладал самомотивацией.

Именно переход на партисипативный стиль управления мог бы стать движущей силой повышения производительности труда и эффективности производства в России. Ведь по данным социологических исследований, более 80% занятых в промышленности и других сферах производства в России не реализуют свой потенциал. Среди главных причин указывается зависимое положение работника на производстве. В период раннего разгосударствления и первоначальной приватизации в России, казалось бы, были созданы благоприятные условия для создания эффективной собственности работников. Именно тогда возникли так называемые народные предприятия, и по данным на 2002 г., из 58 промышленных предприятий такого типа 88% не только успешно вышли из кризиса, но были прибыльными и только 10% - убыточными. Сегодня их судьба плачевна. Господствующая государственная экономическая политика активно содействует рейдерству и становлению нового класса капиталистов, что вызывает острую социальную напряжённость. Стало очевидным, что владение контрольным пакетом акций незаинтересованными в развитии производства физическими и юридическими лицами не способно повысить мотивацию работников к труду и дать импульс к повышению эффективности производства и производительности труда. Как писал трагически погибший Святослав Федоров, стоявший у истоков создания народных предприятий, "Механизм демократии, разрешение конфликтов невозможны в антидемократической экономической системе"⁹.

⁹ "Новая газета", 2004, N 39.
стр. 106

Конарева Л.А. Базовые принципы современного менеджмента⁴

Провозглашенную в России цель удвоения ВВП невозможно достичь без существенного повышения эффективности и качества результатов деятельности промышленных предприятий (и любой организации вообще). Это задача, от решения которой зависит дальнейшее развитие России в условиях рыночной экономики. Преодолеть сложившуюся зависимость экономического положения страны от экспорта сырьевых ресурсов и импорта готовых высокотехнологичных изделий промышленного назначения и потребительских товаров можно, только научившись выпускать отечественную высококачественную, конкурентоспособную продукцию при неуклонном снижении затрат на ее изготовление, т.е. постоянно повышая эффективность производства.

Следует заметить, что сама общепринятая в странах с развитой рыночной экономикой концепция эффективности имеет универсальный характер и применима к самым разным видам деятельности внутри организации, каждому протекающему в ней процессу, к результатам любого труда, в том числе и управленческого характера. При этом уже на протяжении двух последних десятилетий исходят из очень важного базового принципа, что повышение эффективности не является самоцелью. Еще в 1984 г. на международной конференции по вопросам труда, устроенной МОТ, была принята резолюция, в которой утверждается, что *"развитие производства и повышение эффективности должны способствовать росту благосостояния людей"*.

Одно из важных, прочно устоявшихся положений современного менеджмента, сводится к тому, что любая организация в конкурентной рыночной экономике является *открытой системой*. Она функционирует во внешней среде, населенной людьми, взаимодействует с потребителями, поставщиками, конкурентами,

⁴ Конарева Л.А. Базовые принципы современного менеджмента // США- Канада. Экономика. Политика. Культура. 2006. №8. С. 83-89.

государственными, законодательными, общественными органами, другими многочисленными институтами. У организации, как и у каждого элемента ее внешней среды, есть свои интересы. Поэтому возникает неизбежная необходимость их согласования; организация обязана действовать с учетом "всех заинтересованных сторон", быть "социально ответственной" за результаты своей деятельности. Отсюда чрезвычайную важность приобретает такое понятие, как "партнерство", стратегия, построенная на том, что "выигрывает каждый". Все это становится элементами внутренней культуры организации,

Конарева Людмила Антоновна - кандидат экономических наук, старший научный сотрудник ИСКРАН. Copyright © 2006.

стр. 83

ее "климата", назначения, миссии, политики. Как справедливо подчеркивают Джозеф Прокопенко и Клаус Норт, "из исключительно технической проблемы эффективность превратилась в глобальную экономическую, социальную, многостороннюю, политическую задачу, и, как нам кажется, для будущего успеха требуется не просто сотрудничество, а настоящее объединение с нашими партнерами" с целью "содействия эффективному, рентабельному, экологически приемлемому и гуманистически ориентированному развитию"¹.

Исключительно важный принцип современного менеджмента - *целостность системы*. Ни один из структурных элементов организации, ни одно подразделение не имеют значения сами по себе. Они важны только в совокупности, как интегральное целое. Поэтому субоптимизация, повышение эффективности и качества в каком-то отдельном элементе системы без учета последствий в других, может оказаться губительным для системы в целом. Можно привести массу примеров из деятельности российских предприятий, свидетельствующих о правильности этого теоретического постулата. Хотелось бы, чтобы менталитет новых руководителей строился с учетом этого важнейшего принципа управления.

Следует подчеркнуть, что ни одна современная компания не может стать эффективной, если в ней отсутствует комплексная *система управления качеством* или, по другой терминологии, всеобщая система менеджмента качества.

В соответствии с современной теорией менеджмента само понятие "качество" основано на представлении о нем пользователя или потребителя. Упор делается на удовлетворение их требований и на постоянное усовершенствование результатов деятельности. Широкое распространение получила концепция, по которой все происходящее в организации рассматривается как серия процессов, текущих от "внутреннего поставщика" к "внутреннему потребителю", а поскольку запросы потребителя надо удовлетворять, это означает, что с предыдущей операции на последующую должен передаваться только качественный результат.

Чрезвычайно важна современная философия так называемого "партисипативного" управления, т.е. основанного на привлечении работников к процессам принятия решений, *на их участии в управлении*. Именно такая философия характерна для всех без исключения "отличных" (совершенных, передовых) компаний за рубежом. Подчеркнем основные принципы этой философии.

Во-первых, на современном этапе технологического развития мировой экономики стало совершенно очевидным, что главная ценность любой организации - не материальные, не финансовые, а *человеческие ресурсы*, и в конечном счете эффективность ее деятельности определяется качеством этих ресурсов, а следовательно, эффективно все то, что вкладывается в их развитие, в создание такой атмосферы, где к работникам относятся с уважением, считаются с их мнением, поддерживают творческую инициативу, а труд должным образом вознаграждается. Как справедливо отмечает Йодзи Арай,

бывший директор отдела международных связей Всеяпонского центра эффективности (Токио),

¹ Управление эффективностью и качеством. Модульная программа. Под ред. Дж. Прокопенко, К. Порта. Пер. с англ. М, 2001.
стр. 84

"коренная философия компании должна воплощать заботу компании о человеческом достоинстве ее сотрудников и веру в безграничный потенциал, присущий человеческим ресурсам".

Во-вторых, как это ни прискорбно осознавать поборникам активно пропагандируемого в настоящее время западного "индивидуализма", но современный эффективный менеджмент основан на концепции "коллективного труда". Отсюда, такое важное значение придается *командной*, групповой, работе. Принцип эффективности работы в группах в противовес индивидуальному труду подчеркивается во всех без исключения современных трудах по менеджменту. Наиболее широкое воплощение этот принцип нашел в Японии (хотя можно спорить о его национальных истоках), и был воспринят в передовых западных компаниях с начала 1980-х годов, когда успехи фирм Страны восходящего солнца привели к настоящей экспансии разнообразных японских товаров на мировых рынках.

В-третьих, чтобы деятельность групп была эффективной, нужна перестройка всей системы и авторитарного, командного стиля управления. Требуется иная организация труда, другие механизмы коммуникации и координации, децентрализация полномочий и делегирование ответственности на более низкие уровни управления и непосредственно работникам, развитие навыков групповой работы, готовность высших менеджеров принимать и воплощать решения, исходящие от групп.

В-четвертых, именно через группы реализуется принцип вовлечения работников в управление, но, чтобы этот процесс был эффективным, необходимо обучить членов группы конкретным методам анализа. Они универсальны и годятся отнюдь не только для решения производственных, но любых проблем, возникающих в разных областях деятельности. Их полезность неоднократно доказана в мировой практике на многочисленных примерах. Освоение подобных методов персоналом - мощный источник повышения эффективности работы любой компании. Хотелось бы, чтобы высшие российские менеджеры осознали эту истину и сами начали активно изучать и усиленно внедрять данные методы в своих организациях.

В-пятых, упор на групповую работу и вовлеченность персонала в решение проблем привел к пересмотру традиционных подходов к вознаграждению за труд. В дополнение к оплате индивидуального труда в передовых компаниях внедрили различные *схемы участия работников в распределении дополнительных доходов*, полученных за счет их вовлечения в повышение эффективности производства. Это форма не индивидуального, а группового поощрения за достигнутые результаты. Собственники компаний и менеджеры, представляющие интересы работодателей, не без давления со стороны наемных работников в лице профсоюзов, поняли, что необходимо делиться частью прибавочной стоимости с теми, кто ее реально создал. Хотелось бы, чтобы эту истину осознали представители частного капитала в России, зачастую стоящие в этом отношении на позициях не современного развитого капитализма, а его "дикого" предшественника столетней давности.

В-шестых, любая современная компания - не застывшее образование, а динамичная система, нуждающаяся в реорганизации, обновлении в целях у со-
стр. 85

вершенствования. *Изменения - необходимый элемент развития.* О различных стратегиях управления изменениями подробно и много написано в специальной литературе. Их авторы неизменно подчеркивают, что без вовлечения персонала в этот процесс любое изменение обречено на провал. Если руководство высшего звена использует свою власть в форме примитивного принуждения, морального давления или даже насилия, работники за рубежом могут прибегнуть к забастовке при поддержке профсоюза или других политических групп. Отсюда ясно, что организация, преобразованная с помощью силовых стратегий, не повысит свою креативность, а также не сможет улучшить навыки работников и усилить их мотивацию, для этого необходимо, чтобы работник обладал самомотивацией.

Бережливое производство

Множество работ по менеджменту отечественных и зарубежных авторов посвящено сравнению японской и западной моделей управления, что вполне оправданно, учитывая то революционизирующее влияние на современный менеджмент, которое оказало изучение западными специалистами японского опыта управления в конце 1970-х - начале 1980-х годов, когда преимущества в развитии японской экономики стали совершенно очевидными и началось массовое заимствование западными странами японского опыта управления. Не вдаваясь в детали сравнительного анализа, выделим лишь один, пришедший из Японии и широко распространяющийся на Западе феномен, без которого современное производство не может считаться эффективным. Речь идет о так называемом "*рачительном*", или "*бережливом*", *производстве* (в переводной литературе употребляется как тот, так и другой термин, впрочем, наряду с иными, менее удачными). В английском языке при описании такого производства используется термин "*Jean production*". Он появился впервые в известной книге "Машина, изменившая мир" (*The Machine that Changed the World*). Она была опубликована в США в 1990 г. и стала результатом пятилетней Международной программы исследования производства в автомобильной промышленности, организованной Центром технологии, политики и промышленного развития при Массачусетском технологическом институте. На ее проведение были собраны средства в размере 5 млн. долл. от 36 организаций, в числе которых крупнейшие автомобилестроительные фирмы мира, их поставщики, государственные, научные и общественные организации из разных стран. В ходе ее реализации было обследовано 90 автосборочных заводов, расположенных в 15 различных странах. К тому времени японская автомобилестроительная промышленность завоевала прочные лидирующие позиции в мире, и организация производства на японских заводах имела много отличительных черт. По свидетельству авторов книги и директоров международной программы Дэниела Росса, Джеймса Вумака (профессоров МТИ) и Дэниела Джонса (научного сотрудника Университета в Сассексе, Великобритания), один из наследников создателя японской фирмы "Тоета" Эйджи Тоеда и инженер этой фирмы Таити Оно в 1950-х годах заложили основы такой системы, которая впоследствии пришла на смену организации массового производства, появив-

стр. 86

шегось, как известно, в начале прошлого века на американских автомобильных заводах Форда. В английском языке не существовало адекватного слова для определения данной системы. Английский термин *lean*, что переводится на русский язык как "худой, тощий, скудный", был предложен одним из ведущих исследователей - участников программы, американским инженером Джоном Крафчиком, изучавшим организацию производства на фирме "Тоета". Вот как Д. Росс, Дж. Вумак и Д. Джонс излагают суть японской системы производства, объясняя выбор ими термина: "Рачительное" (бережливое) производство - "тощее" потому, что по сравнению с массовым в нем всего используется меньше - затрачивается вдвое меньше человеческих сил, вдвое меньше производственных площадей, в 2 раза меньше инвестиций вкладывается в станки и

инструменты, требуется вдвое меньше часов работы инженеров на создание новой модели, которая разрабатывается вдвое быстрее. На складах хранится в 2 раза меньше товарно-материальных запасов. В результате в производстве допускается значительно меньше дефектов, а разнообразие выпускаемых моделей гораздо больше"².

Основная философия бережливого производства - постоянное стремление к максимальной ликвидации всех потерь, где бы они ни возникали. Его отличает ряд элементов, одним из которых является известная японская система "канбан" или ее западный вариант: "точно вовремя". Стержнем рачительной организации производства является концепция, заключающаяся в предположении, что ответственность за эффективность и качество лежит на каждом сотруднике. Это не означает, что отпадает необходимость в соответствующих специалистах, однако их деятельность все больше концентрируется на воплощении в жизнь технических идей, возникающих в цеху в процессе производства. Задачи организационных и методических отделов компаний сдвигаются от централизованной установки стандартных методов работы и нормативов в сторону координации деятельности малых рабочих групп и проектных групп в рамках всей компании.

Концепция бережливого производства из автомобильной промышленности, где она первоначально зародилась, все более распространяется на другие отрасли и станет основной в XXI веке, и тому есть уже немало свидетельств. В 1990 г. Дж. Вумак и Д. Джонс с целью презентации вышеупомянутой книги совершили мировое турне, в ходе которого они "пытались пробудить компании, а также их менеджеров, сотрудников и инвесторов от спячки, в которой они находились, работая по архаичной технологии массового производства", в то время как существовал "лучший способ организации поставок, разработки продукта, производства и управления взаимоотношениями с потребителями"³. Авторы весьма хорошо продававшейся книги столкнулись с тем, что менеджеры не хотели слышать о весьма полезных конкретных методиках, а задавали один и тот же вопрос: каким образом следует трансформировать организацию

² Woraak J, Jones D., Ross D. The Machine that Changed the World. N.Y., Toronto, 1990, p. 13.

³ Вумек Дж., Джонс Д. Бережливое производство. Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании. М, 2004, с. 24.
стр. 87

массового производства в бережливое? В результате они занялись поисками фирм, где подобные попытки предпринимались всерьез, и более чем за четыре года изучили 50 фирм из самых разных отраслей, расположенных в Северной Америке, странах Европы, в Японии и Южной Корее, проанализировав все трудности, которые стояли перед этими фирмами на пути преобразования массового производства в бережливое.

Итогом этого изучения стала новая книга, которую Дж. Вумак и Д. Джонс опубликовали в 1966 г. под названием "*Lean Thinking*", что можно было бы перевести как "Философия бережливости". Эта книга была издана на девяти языках, и так как по прошествии пяти лет после выхода в свет все еще оставалась в списках бестселлеров, то в 2003 г. авторы выпустили второе расширенное издание, которое, к счастью, переведено на русский язык и опубликовано под названием: "Бережливое производство". В предисловии ко второму изданию Дж. Вумак и Д. Джонс пишут: "Мы заметили: несмотря на то, что в 1990-х годах экономика бурлила, рынок акций рушился, а виртуальные компании, весьма прибыльные на бумаге, в конце концов, упали глубоко на дно, фирмам во главе с "Тоета", перешедшим на бережливое производство, удалось избежать подобной участи. Они планомерно продолжали свой путь - от успеха к успеху, создавая реальную и настоящему устойчивую ценность для потребителей, сотрудников и владельцев... Сегодня, когда с момента первого издания книги прошло более семи лет, мы еще больше

убеждены в том, что философия бережливого производства, описанная в книге, - единственное и самое мощное оружие для создания ценности и борьбы с потерями в организации любого типа"⁴.

Современное понятие эффективности

В англоязычной экономической литературе используется термин *productivity*, который можно переводить как "производительность", понимая при этом отношение некоторых полученных конечных результатов (например, объемов выпуска продукции) к потраченным на это определенным ресурсам (включая такой ресурс, как время). Широко известны и различные показатели оценки производительности: киловатт-часы, выработанные электростанцией на единицу топлива; тонны руды, поднятые шахтой за смену; километры на литр топлива для транспортных средств, урожай с гектара в сельском хозяйстве и т.д. - все это показатели производительности. Но чаще всего этот термин представляет собой редукцию от слов "*total factor productivity*", что переводится как "совокупная факторная производительность" (СФП). В отечественной экономической науке этому термину соответствует понятие "экономическая эффективность", под которой понимается соотношение совокупных затрат ресурсов и результатов деятельности. Данное замечание выходит за рамки чисто лингвистического характера, поскольку при обилии переводной литературы, которую читают наши новые менеджеры и в процессе обучения, и в ходе своей практической деятельности (а знающие английский язык чита-

⁴ Ibid., p. 23.
стр. 88

ют и много экономической литературы в оригинале), иногда возникает недопонимание того, что же представляет собой общепринятое в современной рыночной экономике понятие "эффективность".

Концепция "совокупной факторной производительности" базируется на теории факторов производства, в рамках которой производительным считается не только труд, но и другие факторы, например капитал, земля, накопленные знания и т. д. Принятая в американской экономической науке категория "производительность" (*productivity*) в настоящее время рассматривается как соотношение затрат всех (в случае совокупной факторной производительности - *total factor productivity*) или некоторых (в случае частной производительности - *partial productivity*) ресурсов, использованных в производстве в качестве факторов производства (*inputs*), и полученных результатов (объем выпуска продукции или объем оказанных услуг - *outputs*).

$$\begin{aligned}
 & \text{СФП} = \varepsilon = \frac{\text{СОВОКУПНЫЕ ВЫХОДЫ}}{\text{СОВОКУПНЫЕ ВХОДЫ}} \\
 & \text{ВЫХОДЫ} - \text{РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ} \\
 & \quad \text{ОРГАНИЗАЦИИ} \\
 & \quad (\text{объем выпущенной продукции или} \\
 & \quad \text{оказанных услуг} + \text{результаты от} \\
 & \quad \text{других видов деятельности}) \\
 & \text{ВХОДЫ} - \text{ВСЕ ИСХОДНЫЕ РЕСУРСЫ} \\
 & \varepsilon = \frac{\text{Результаты деятельности организации}}{\text{Капитал} + \text{материалы} + \text{оборудование} + \text{труд} + \text{энергия} + \text{пр.}}
 \end{aligned}$$

Именно такова суть понятия "эффективность" в современной рыночной экономике. В широком смысле слова эффективность - это мера экономичности и результативности использования ресурсов как вводимых факторов производства для получения продуктов и услуг такого качества и в таких объемах, какие необходимы обществу в длительной перспективе.

На предприятиях эффективность подсчитывается и оценивается для того, чтобы проанализировать результативность и экономичность его работы. Ее оценка позволяет сравнить деятельность предприятия с работой конкурентов, подсчитать относительные выгоды при использовании разных ресурсов, определить относительные показатели работы различных подразделений, стимулировать улучшение текущей деятельности. Показатели эффективности помогают также устанавливать реалистичные цели и контрольные точки для диагностической деятельности в процессе развития организации, указывающие на узкие места и препятствия на пути к желаемым результатам. Более того, считается, что нельзя улучшить производственные отношения или установить правильные связи между производительностью труда, уровнем заработной платы и политикой участия работников в доходах без оценки эффективности. Оценка эффективности показывает, в чем искать возможности для улучшений, т.е. представляет собой важный инструмент для принятия управленческих решений.

В последующих публикациях мы рассмотрим основные концепции измерения, оценки и анализа эффективности в организационных системах.

стр. 89

Пястолов С.М. Перспективы теории перспектив⁵

Пястолов С.М. доктор экономических наук, профессор РЭА им. Г. В. Плеханова

Логика и смысл в теории перспектив

В нынешнем году отмечается своеобразный юбилей - пять лет с момента наступления события, ознаменовавшего прорыв психологии в область экономических теорий: присуждение премии Банка Швеции памяти Альфреда Нобеля за вклад в экономические науки Даниэлю Канеману, одному из авторов *теории перспектив*. Название теории (*prospect theory*), имеющее еще один вариант перевода на русский язык - "теория проспектов"¹, вынесено в заголовок статьи не просто ради "красного словца", но обладает также неким смыслом, который мы обсудим ниже.

Как известно, "теория проспектов" относится к области экономической психологии, которая в последние десятилетия заметно упрочила свои позиции и стала с точки зрения экономического сообщества вполне уважаемой наукой. Сотни научных публикаций появляются в таких известных международных изданиях, как *American Psychologist*, *Journal of Economic Psychology*, *The American Economic Review* и др.

Привлек внимание специалистов и ряд публикаций на русском языке, в особенности следует выделить коллективный труд "Проблемы экономической психологии"², а также переведенный с английского сборник "Принятие решений в неопределенности: правила и предубеждения", в котором приведены работы Д. Канемана, А. Словика, А. Тверски³. Российские эксперты относят эти исследования в основном к области экономической психологии⁴. Зарубежные коллеги классифицируют работы Канемана, Тверски, Талера и др, как относящиеся к области изучения отклонений реальных результатов наблюдений человеческого поведения от предсказаний теории экономического поведения (*biases literature*). Причем поведенческие теории в экономике и психологические теории поведения относятся к разным научным областям.

Такого рода области Г. Саймон, которого Канеман считает своим предшественником, сравнивает с географическим пространством: "Воз-

¹ Б. Порфирьев рассказывает, что в частной беседе Амос Тверски, о смерти которого сожалел Канеман в своей нобелевской лекции, отмечая его ведущую роль в совместных исследованиях, согласился с таким вариантом перевода. Действительно, по мысли автора

⁵ Пястолов С.М. Перспективы теории перспектив // Вопросы экономики. 2007. №12. С. 43-59.

идеи, в точке принятия решения перед человеком как будто открывается "проспект" с широким видом на факты его прошлого опыта.

² См.: Проблемы экономической психологии. В 2 т. / Отв. ред. А. Журавлев, А. Купрейченко. М.: Изд-во Института психологии РАН. Т. 1, 2004; Т. 2, 2005.

³ См.: Канеман Д., Словик А., Тверски А. Принятие решений в неопределенности: правила и предубеждения. М.: Изд-во Института прикладной психологии "Гуманитарный центр", 2005. Кроме того, нобелевские лекции Д. Канемана, Г. Саймона, Дж. Хекмана, Д. Макфаддена и других лауреатов составили две книги 5-го тома хрестоматии: Мировая экономическая мысль. Сквозь призму веков. В 5 т. / Сопред. редколл. Г. Фетисов, А. Худокормов. М.: Мысль, 2005.

⁴ См., например, соответствующий тематический раздел образовательного портала "Экономика. Социология. Менеджмент" www.ecsocman.edu.ru.

стр. 43

можно, некоторые из намеченных интеллектуальных вершин и были покорены просто потому, что они оказались на пути исследователей - те были восхищены красотой встреченных скалистых гор и не могли не принять вызов"⁵. Название одной из работ Канемана, написанной после присуждения Нобелевской премии, - "Карты ограниченной рациональности: вклад психологии в теорию экономического поведения"⁶, апеллирует к этому образу. Однако Канеман использует его уже не только как метафору. Он предлагает свою версию карты пространства ограниченной рациональности, характеристики которого заданы психологическими особенностями принятия решений с учетом риска потерь и возможных сожалений по поводу неправильных решений.

Теория перспектив, по мысли нобелевского лауреата, предлагает модель экономического агента, имеющую "другую композицию, которую, возможно, сложнее передать на языке экономической теории". Причем в цитируемой статье Канеман более акцентированно, чем в своей нобелевской лекции, подчеркивает то, что предлагаемая им модель в корне отличается от моделей поведенческой экономики, сущность которых заключается в том, что к рациональной модели добавляются "когнитивные ограничения для учета специфических аномалий".

Попробуем выяснить, действительно ли композиция экономических предпосылок настолько сильно отличается от представлений психологов, анализирующих процессы принятия экономических решений, и каковы возможные перспективы развития новой теории.

В своих работах Канеман представляет "пространство решений и суждений", используя для его описания такие понятия, как *accessibility dimension*, *dimensionality of decisions and judgments* и т.д. Однако эти термины, которые можно было бы перевести с английского как "пространство воспринимаемости", "размерность пространства решений и суждений", на самом деле трактуются как масштаб, ибо Канеман обозначает лишь одно измерение: "С одного конца вектора, задающего направление в этом пространстве, мы обнаруживаем операции, имеющие свойства восприятия и интуитивной Системы 1: они осуществляются быстро, автоматически и без усилий. С другого конца расположены медленные, последовательные, интеллектоемкие операции, которые люди осуществляют по своему разумению. Воспринимаемость - это континуум, а не дихотомия, и некоторые интеллектоемкие операции требуют больше усилий, чем другие"⁷.

Заметим, что в другой версии перевода термин *accessibility* трактуется как "доступность"⁸. Однако в случае использования этой версии речь может идти лишь о физических характеристиках объекта, а Канеман исследует психические способности субъекта, воспринимающего прототипы и атрибуты объекта. Именно эти спо-

⁵ Саймон Г. Рациональное принятие решений в бизнес-организациях (Нобелевская лекция, 1978) // Психологический журнал. 2001. № 6. С. 25 - 26.

⁶ См.: *Kahneman D. Maps of Bounded Rationality: Psychology for Behavioral Economics // The American Economic Review. 2003. Vol. 93, No 5. P. 1449 - 1474. Рус. пер.: Канеман Д. Карты ограниченной рациональности: психология для поведенческой экономики // Психологический журнал. 2006. N 2. С. 5 - 29.*

⁷ *Kahneman D. Op. cit. P. 1453.*

⁸ См., например: *Мировая экономическая мысль. 2005. Т. 5, кн. 2. С. 631. стр. 44*

собности, по мысли нобелевского лауреата, и определяют масштаб "пространства восприимчивости".

Однако можно заметить, что в пространстве "решений и суждений" Канеман рассматривает его когнитивный аспект, не затрагивая онтологический. В его примерах не анализируется специфика ситуаций. Но именно этот - онтологический аспект особенно важен для определения условий экономического анализа. Ведь помимо того, что классическая теория предполагает фиксацию аксиом рационального выбора (невыполнение которых в большинстве реальных случаев доказывают в своих экспериментах Канеман и его коллеги), она ограничивает рассмотрение условиями ситуации рыночного соглашения определенным типом благ, участвующих в рыночных обменах.

Тем не менее, развиваясь, экономическая теория включает в рассмотрение все новые предпосылки. Сторонник институциональной теории мог бы, например, заметить, что в опытах Е. Лангер⁹ место в очереди к копировальному аппарату в случае использования "извинительных аргументов" обменивается на проявление эмпатии - внимания к положению и чувствам человека, к которому обращена просьба.

Безусловно, нобелевский лауреат премии за достижения в области экономической науки не может не принимать во внимание эти и другие аналогичные соображения. Очевидно, помимо того, что он не удовлетворен предпосылками анализа Бернулли, Канеман также пытается преодолеть ограничения условий экономического анализа, сформулированные полтора века назад У. Джевонсом.

Заметим, что противоречивость положений классической экономической теории становится наглядно видна, если несколько развернуть "пространство" человеческих "решений и суждений". С этой целью в дополнение к тезису, сформулированному в статье Канемана: "Восприимчивость - это континуум, а не дихотомия", введем вполне очевидное предположение о том, что получение и потребление того или иного блага требует определенного времени (или - энергетических затрат, усилий). Если направление в обозначенном Канеманом континууме задано вектором интеллектуальных усилий (когнитивное измерение), то в качестве второго координатного выберем вектор системного времени (феноменологический)¹⁰.

В точке отсчета, с которой начинается конструирование пространства "решений и суждений", примем упрощенное представление об известной иерархии потребностей А. Маслоу. Проецируя его на множество экономических благ, получим "пирамиду" благ, удовлетворяющих потребности соответствующих уровней. Протяженность названного объекта в когнитивном измерении задана масштабом вектора восприимчивости Канемана. На одном его конце, в качестве условия, при котором происходит принятие решения (о потреблении блага), следует выделить небольшие затраты умственной энергии, недостаток време-

⁹ *Kahneman D. Op. cit. P. 1450.*

¹⁰ Не вдаваясь в подробности, отметим, что системное время связано с развитием внутренней системы (обучающегося) субъекта, с движением. Кроме того, примем во внимание, что "время, связанное с движением, не исчерпывает значения времени в

физике". См.: Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой. М.: Прогресс, 1986. С. 142.
стр. 45

Факторы, определяющие поведение субъекта

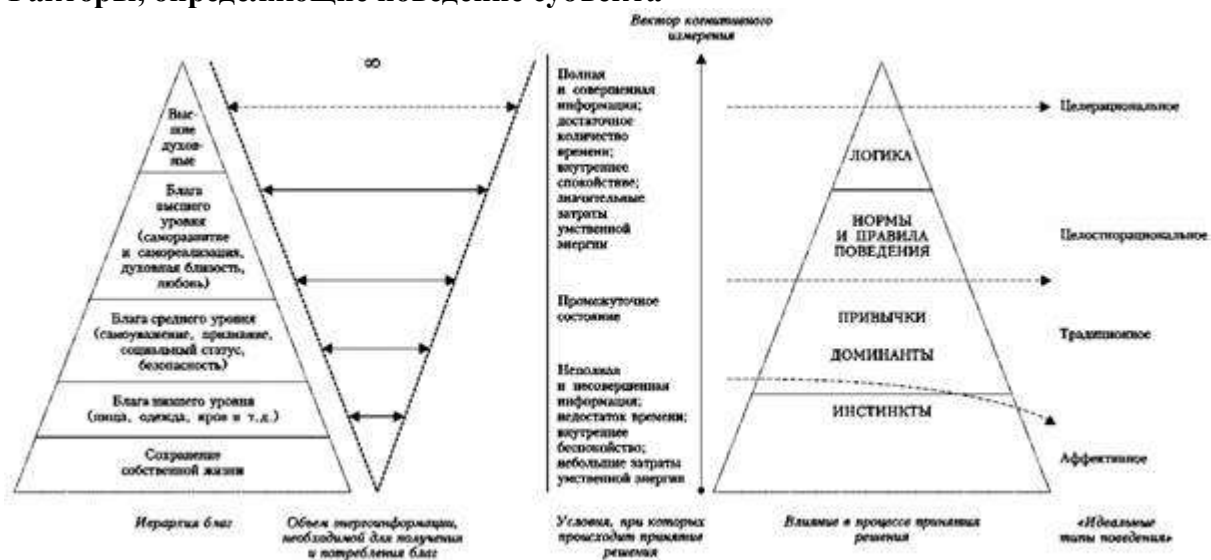


Рис. 1
стр. 46

ни, внутреннее беспокойство и т.п. (рис. 1). На другом конце имеют место полная и совершенная информация, внутреннее спокойствие, значительные затраты умственной энергии.

Онтологическое измерение пространства "решений и суждений" масштабируется затратами энергоинформации (энергии - системного времени). Здесь идеи поведенческой экономической теории перекликаются с концепцией Л. Выготского, утверждавшего, что "современная динамическая психология стремится изучить энергетическую основу различных форм поведения"¹¹. В качестве факторов, влияющих на принятие решения, можно указать (двигаясь по направлению увеличения интеллектуальных усилий): инстинкты, доминанты, привычки, нормы и правила поведения, логику рационального выбора.

Схема, изображенная на рисунке 1, иллюстрирует противоречие классической экономической теории, вытекающее из постулата Джевонса о том, что экономический человек оперирует лишь благами, ценность которых имеет денежное выражение. Ведь в этом случае оптимизирующий отношение "затраты/выгоды" человек должен прикладывать значительные интеллектуальные усилия для получения полной и совершенной информации, а это он делает обычно лишь тогда, когда стремится к получению благ высших уровней. "Рациональность становится ограниченной, когда ей не хватает всезнания", - пишет Н. Фосс, комментируя книгу Г. Саймона "Административное поведение"¹². То есть решения рационального человека в теоретической модели (расположенные на верхних уровнях когнитивной шкалы) не совпадают в пространстве позитивной модели с наблюдениями о реальном поведении людей. Собственно, опыты Канемана, Словика, Тверски и других психологов еще раз доказали, что из того факта, что "описание мира требует языка", в данном случае экономической теории, совсем не следует, "что мир устроен" экономически.

Множество направлений современной экономической теории пытаются преодолеть названное противоречие. Так, продолжая традиции веберовской "понимающей социологии", экономическая социология разделяет поведение на "идеальные типы". Институциональная теория соглашений полагает, что целерациональное поведение

возможно в рамках определенного соглашения (рыночного, индустриального, творческой деятельности или иного) при выборе между объектами этого же самого соглашения. Но если принадлежность объекта к тому или иному соглашению не определена, человек руководствуется иной, не формальной логикой, а логикой причастности. Осуществляется "выбор симпатией". Исследователи, работающие в области поведенческой экономики (*behavioral economics*), разрабатывают регрессионные модели, стараясь включить в параметры регрессии различные психологические факторы.

Подобные модели, например в институциональной экономической теории, разрабатываются с целью поиска ответов на следующие вопросы.

1. *В какой момент и при каких условиях убеждения отдельных индивидов становятся общественной ценностью?*

¹¹ *Выготский Л.* Психология развития человека. М.: Смысл; Эксмо, 2004. С. 364.

¹² *Foss N.* Bounded Rationality in the Economics of Organization: "Much Cited and Little Used" // *Journal of Economic Psychology*. 2003. No 24. P. 256.
стр. 47

2. *На каком этапе процесса принятия решений осуществляется координация действий субъекта с требованиями соглашения (нормы)?*

3. *Каковы условия, при которых возможны с большой долей вероятности появление и укрепление неформального механизма такой координации?*

4. *Если такого механизма нет в обществе, можно ли стимулировать его появление и развитие с помощью легальных средств?*

Можно заметить, что эти вопросы не противоречат, а продолжают серию вопросов, сформулированных в статье Канемана: "Эти предположения выдвигают следующие вопросы для эвристики, которая смогла бы предсказать или объяснить поведение в данных условиях: "Как бы повел себя импульсивный агент?", "Какой способ действий наиболее подходит для данной ситуации?". Ответы на данные вопросы часто указывают на суждения по поводу способа действий, свойственного большинству людей. Более естественно в незнакомой ситуации, например, присоединиться к группе людей, бегущих в одном направлении, чем помчаться в противоположную сторону. Однако двухсистемный подход предполагает постановку и других вопросов: "Не вступает ли интуитивно привлекательное суждение или способ действий в конфликт с правилами, которые принял агент?". Если ответ положителен, то следующий вопрос должен быть таков: "Есть ли некая вероятность, что в данной ситуации соответствующее правило придет в голову вовремя, чтобы перебороть интуицию?"¹³.

Ценности, институциональные нормы при таком рассмотрении можно, видимо, соотнести с прототипами. Если "поведение агентов определяется не тем, что они сумели посчитать, а тем, что они смогли увидеть в данный момент", то это вполне совпадает с одной из гипотез теории соглашений: каждому соглашению соответствует своя совокупность объектов деятельности; каждый объект принадлежит только к одному соглашению¹⁴. Почему же такой подход не устраивает автора обсуждаемого эссе? По мнению Канемана, агент в моделях поведенческой экономики "вооружен единственной когнитивной системой", а их должно быть как минимум две.

Но здесь возникает проблема артикулирования интуитивного понимания когнитивных процессов, в меньшей степени относящаяся к проблемам перевода. Так, понятие "среднее" (*average*), упоминаемое в связи с прототипами, ассоциируется со средним арифметическим, средним геометрическим или другими статистическими величинами, но оно же противопоставляется аддитивной функции атрибутов, то есть само аддитивной величиной не является. Такие же вопросы возникают и по поводу определения направлений в условном пространстве "решений и суждений". Очевидно, термин "вектор" не является лучшим переводом и собственно концепцией, так как на его

концах в модели Канемана располагаются Система 1 и Система 2. Физический аналог такому пространству подобрать сложно. Скажем, примерно так мог бы чувствовать себя Магеллан, если бы он попы-

¹³ *Kahneman D.* Op. cit. P. 1469.

¹⁴ См.: *Тевено Л.* Множественность способов координации: равновесие и рациональность в сложном мире // Вопросы экономики. 1997. N 10. С. 69 - 84. стр. 48

тался объяснить современникам результаты своего "эксперимента", не имея представления о шаре.

"Теорий не измышляю" - таков, по сути, смысл представленного Канеманом позитивного изложения. Теоретические обобщения, безусловно, делаются, но лишь после многолетних наблюдений, под давлением очевидных фактов. Обобщения тем не менее сделать необходимо. И их можно сделать, по крайней мере в том, что касается взаимоотношений экономики и психологии.

Если рассматривать категорию истинности в трех ипостасях: как соответствие критериям подтверждаемости, непротиворечивости, эффективности, то можно заметить следующее. В области экономических феноменов Канеман и Тверски разрушили бастионы непротиворечивости и навели, посредством теории перспектив, "мосты эффективности" в направлении психологии. "Точка отсчета", очевидно, располагается в пространстве "психологии рациональных взрослых", которые предположительно действуют в определенной области рациональных суждений, за границы которой экономисты ранее старались не выходить. Однако практика все настойчивее подталкивала исследователей к границам этой области, пока, наконец, не стали явственно различимы те самые "фреймы рациональности"¹⁵, о которых идет речь в нобелевской лекции.

Возникает вполне ожидаемый вопрос: а что же скрывается за этими границами-фреймами?

Можно ответить, что за этими границами открывается множество миров, причем помимо миров французской теории соглашений можно назвать еще один, в достаточной степени освоенный российскими психологами. Это - мир детства.

Развивая идеи Д. Эльконина, можно утверждать, что в современной интерпретации теории соглашений система "субъект - общественный субъект"¹⁶ является, по существу, системой "субъект - объект - институциональные соглашения". Координация в рамках этих отношений определяется преимущественно при помощи когнитивной Системы 1 Канемана. Данная система действует тогда, когда информации для рационального принятия решения недостаточно, и человек руководствуется институциональными нормами и правилами.

На необходимость и смысловое содержание поведенческих норм, точнее, артикуляцию этого "скрытого" знания (так как передача поведенческих навыков имеет место в любом случае) указывает Г. Щедровицкий.

¹⁵ Еще не все русскоязычные экономисты воспринимают термин "фреймы", поэтому в нашем рассуждении мы будем считать термины "граница" и "фрейм" синонимами, хотя, безусловно, психологи назовут ряд концептуальных различий.

¹⁶ В периодизации, предложенной известным детским психологом Д. Эльconiным, подростковый возраст (от 11 до 18 лет) делится на два периода: младший подростковый (от 11 до 15 лет; система "ребенок - общественный взрослый") и старший подростковый (от 15 до 18 лет; система "ребенок - общественный предмет"). "...Для любого человека другой выступает в роли носителя определенных видов деятельности, общественной по своей природе... В процессе усвоения норм нового для себя соглашения человек сталкивается с необходимостью овладения новыми (и потому - более сложными в начале)

предметными действиями" (*Эльконин Д.* К проблеме периодизации психического развития в детском возрасте // Вопросы психологии. 1971. N 4. С. 6 - 20. <http://www.psychology-online.net/articles/doc-736.html>).

стр. 49

"...[Если] в "простом" акте коммуникации нет и не может быть "смысла" как такового, то теперь, рассматривая этот акт в кооперативной связи с более "высокими" исследовательскими позициями, мы можем сказать, что "смысл" там появляется, но не как таковой, а в форме особого представления, в форме *знания о смысле, которое выступает в качестве средства, организующего процессы понимания*. Теперь участники акта коммуникации могут понимать не только ситуацию и текст, но также "смысл ситуации" и "смысл текста", поскольку они знают об их существовании и знают, что "смысл" - это *общая соотношенность и связь всех относящихся к ситуации явлений*. Позиции, объединяемые актом коммуникации, перестают быть "простыми" и непосредственными и превращаются в сложные, объединяющие в себе, по сути дела, ряд разных позиций"¹⁷.

Автор данного тезиса еще не имел представления об институциональной теории соглашений, да и социальная педагогика в то время еще только зарождалась. Но сегодня можно сказать, что *"знания о смысле"* сохранены в виде норм того или иного соглашения. Соглашение, по смыслу, в терминологии методологического кружка, является схемой, которая организует деятельность, а это фактически воплощение принципа Выготского.

Таким образом, в теории соглашений получены схемы координации субъектов (взрослых индивидов), но представления о качестве знаний, умений, навыков, необходимых для "вхождения" в то или иное соглашение, пока еще недостаточно четко очерчены, а методики передачи этих знаний еще не разработаны. В концепции зон ближайшего развития, в возрастной педагогике данные вопросы решены в большей степени. Но до недавнего времени "мир взрослых" рассматривался экономической теорией как единый, с устоявшейся системой ценностей и ожиданий. Теперь выясняется, что в условиях постиндустриального общества, в условиях переходной экономики, цельность этого мира нарушается и проблемы идентификации и самоидентификации встают уже и для взрослых. Кроме того, возникает вопрос: к жизни в каком из соглашений следует готовить подрастающее поколение?

Обучающийся субъект в институциональном пространстве

Как можно заметить, логика и смысл экономико-психологических представлений приводят нас в область институциональных теорий. Соответственно для исследования правил принятия решений в условиях ограниченной рациональности необходимо теоретически воссоздать институциональное пространство, в котором позиционирует себя воспринимающий субъект. К сожалению, в работах современных исследователей понятие "институциональное пространство" до сих пор продолжает использоваться как синоним понятия "институциональная среда". Однако уже существует достаточно оснований для формализации представляемой концепции.

¹⁷ *Щедровицкий Г.* Смысл и значение // Проблемы семантики. М., 1974. С. 33. стр. 50

Основываясь на наших рассуждениях¹⁸, констатируем, что эта задача как частное с общим соотносится с известной проблемой определения существа процессов формирования и изменения представлений, норм и правил поведения, которая выражена в поставленных выше (с. 47 - 48) вопросах. Можно заметить, что становление динамической теории формирования ценностей и представлений началось с формализации концепции дискретного блага.

Известны несколько вариантов классификации благ. Еще Аристотель предполагал, что благо бывает душевное, телесное и стороннее. Многоуровневую иерархию

потребностей и связанную с ней иерархию благ описывал в своих работах А. Маслоу. М. Шелер по основным ценностным качествам разделял блага на четыре вида - приятное, полезное, благородное и святое. Кроме того, деление благ на четыре уровня соотносится с четырьмя идеальными типами поведения в классификации М. Вебера. По всей видимости, именно при переходе от одного типа благ к другому наблюдаются квантовые эффекты в поведении индивидов, не объясняемые классической теорией.

Можно заключить, что названные типы благ следует рассматривать как параметры порядка при переходе от одного типа координации к другому. Причем качество и интенсивность координации различны на разных уровнях. При этом параметрами координации, очевидно, являются характеристики различных типов соглашений.

Для последующего анализа введем следующие предпосылки (предположения о порядке и координации).

1. Блага соответствующего уровня должны быть соотнесены с тем количеством времени, физических, эмоциональных и интеллектуальных усилий, которое необходимо для их получения и потребления¹⁹.

2. Существует зависимость между способностями принимать разумные решения и объемом доступной индивиду информации. Решения выражаются в поведении, которое, в свою очередь, разделено на типы: целерациональное, целостнорациональное, традиционное, аффективное. На рисунке 1 типы поведения расположены от аффективного к целерациональному (при движении снизу вверх) и определяются уровнями благ, на достижение которых данное поведение направлено.

3. Поведение индивида обусловлено его интеллектуальными способностями (умением оперировать приемами формальной и другими типами логики), а также правилами и нормами, существующими в обществе, его собственными убеждениями и представлениями, традициями и привычками, эмоциями, психологическими доминантами и инстинктами.

Деятельность субъекта, направленная на достижение определенной цели, рассматривается в ее когнитивном аспекте²⁰. Все предполагаемые

¹⁸ См. также: Пястолов С. Обучающееся домохозяйство: контуры институциональной модели поведения. М.: Палеотип, 2005.

¹⁹ Для обозначения таких усилий совсем недавно в экономической теории появилось понятие "энергоинформация". Однако есть и более традиционное, которое годится для многих случаев, - деньги.

²⁰ Здесь, пожалуй, были бы полезны некоторые методологические разъяснения в рамках организационно-деятельностной парадигмы, но в целях экономии пространства и сохранения концептуальности изложения мы их опускаем, отсылая заинтересованного читателя к материалам Московского методологического кружка: www.circle.ru.

действия субъекта разделены на этапы, которые, в свою очередь, относятся к трем группам объектов. На рисунке 2 этапы пронумерованы и обозначены цифрами, помещенными в кружки.

Первая группа действий: принятие решений (этапы 1, 2), рассматриваются как "акты сознания";

Вторая группа действий: акты в материальной сфере, физические акты, которые должны привести к получению субъектом блага или антиблага (этап 3);

Третья группа действий: оценка усилий, затраченных на получение и потребление блага (этап 4), оценка полезности полученного блага (этап 5), психофизические реакции (организма), результатом которых являются формирование и развитие предпочтений, убеждений (а также фобий, доминант и т.п.). Ниже подробнее обсуждаются особенности каждого из названных этапов.

Прежде, однако, отметим, что мы рассматриваем "обремененного потребностями" индивида. То есть в соответствии с определением потребности, в онто- и филогенезе субъекта закреплены определенные

Иллюстрация спирального процесса формирования и изменения представлений, убеждений, норм и правил поведения при взаимодействии с институциональными структурами (HIDS)

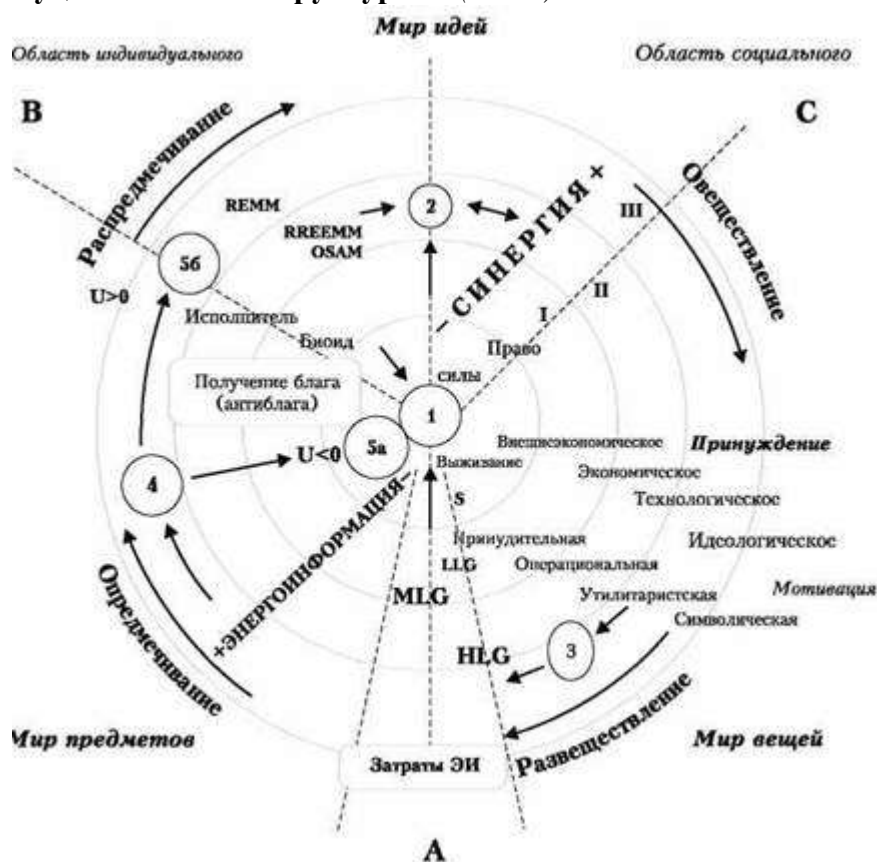


Рис. 2
стр. 52

способы удовлетворения базовых нужд путем совершения действий, направленных на получение соответствующих благ. Таким образом, уже в самом понятии "потребность" присутствует идея блага. Потребности, в продолжение нашей классификации, разделены на уровни, каждому из которых соответствует определенный уровень благ: выживание, блага низшего, среднего и высшего уровней (S, LLG, MLG, HLG). Названным уровням соответствует определенное количество усилий - энергии - энергоинформации, необходимых для получения блага и удовлетворения соответствующей потребности. На рисунке 2 эти уровни обозначены круговыми областями различных радиусов.

Решения не могут быть навязаны индивиду извне, даже если они "рациональны". Предмет сам по себе не может служить мотивом. Последнее утверждение напрямую вытекает из работ Л. Выготского, А. Леонтьева и других известных психологов. "До своего первого удовлетворения потребность "не знает" своего предмета, он еще должен быть обнаружен. Только в результате такого обнаружения потребность приобретает свою предметность, а воспринимаемый (представляемый, мыслимый) предмет - свою побудительную и направляющую деятельность функции, то есть становится мотивом"²¹.

Итак, отсчет этапов начинается с актуализации потребности, которая не существует без определенного блага (идеи блага), представленного в форме до времени скрытого предмета.

На первом этапе в сознании индивида формируется образ предмета как результат восприятия, на основе существующих в последнем представлений и доминант.

"Сущность, "логика предмета" становятся достоянием человека" в процессе распредмечивания - такова характеристика данного процесса, предложенная К. Марксом²². Однако вульгарные толкователи марксизма, лишая человека права быть индивидуалистом ("мнимая коллективность"), упускали из виду психологический момент, и логическая цепочка разрывалась. Возвращаясь к предыдущим рассуждениям, заметим, что образ предмета заключен во фреймы, его мысленное восприятие человеком испытывает влияние как его психических форм (представлений, убеждений), так и общественных форм (ценностей и представлений).

На *втором* этапе начинается процесс персонификации вещи, овеществление *образа* предмета, его "именование", о котором говорилось выше. В терминах теории рационального выбора можно сказать, что происходит формирование целевой функции; в терминах институциональной теории - выбор объекта в формате определенного соглашения. Этот этап отсутствовал в марксистской политической экономии. Фак-

²¹ См.: *Леонтьев А.* Деятельность, сознание, личность. М., 1975. С. 205. Напомним также, что К. Менгер выделял четыре условия превращения вещи в благо: (1) существование потребности; (2) существование полезных свойств; (3) осознание человеком полезных свойств; (4) возможность распоряжаться (присваивать) вещью.

²² "В процессе распредмечивания свойства, сущность, логика предмета становятся достоянием человека, его способностей, благодаря чему последние развиваются и наполняются предметным содержанием. Человек распредмечивает формы культуры, природные явления, тем самым включая их в свой *общественный* мир (курсив мой. - С. П.)" (см. статью "Распредмечивание" в Философском словаре. М., 1983). Здесь мир индивидуальный становится по понятным для середины 1980-х годов причинам общественным, что в дальнейшем приводит к смещению понятий и путанице.

стр. 53

тически овеществление у толкователей Маркса считалось процессом превращения предметов в вещи. Это существенное различие между предметом и вещью не учитывала и классическая экономическая теория. Она не интересовалась внутренней стороной формирования предпочтений; сформулированная для нее задача прежде всего - хозяйственная координация уже заданных предпочтений. Однако для целей нашего исследования важно изучение именно процесса формирования предпочтений, развития восприятия ценностных качеств и возможностей их использования при разработке учебных методик.

На *третьем* этапе субъект производит действия с целью получения и потребления благ. Причем получение и потребление мы рассматриваем в единстве. Это уже физические акты, в отличие от "актов сознания" на предыдущем этапе. Процесс овеществления продолжается, при этом процесс труда принимает социальную форму. На данном этапе "человеческие предметы", взаимодействуя с формами культуры, символами и другими институтами, становятся предметами "общественными". "Отношения между людьми принимают форму отношений между вещами", что часто находит выражение в таком явлении, как "фетишизм предметных форм", достаточно подробно изученном в марксистской политической экономии²³. В трудах классиков марксизма мы находим указание на то, что в подобных случаях речь идет о внутренней форме овеществления, которая, в отличие от внешней формы, нематериальна. Однако философское осмысление достижений науки XX в., в первую очередь - идеи материальности энергии и пространства-времени, заставляет рассматривать овеществление как единый процесс.

На *четвертом* этапе субъект оценивает степень усилий - энергии - энергоинформации, затраченных на получение и потребление блага. В реальных процессах производства-обмена-потребления провести границу между этапами 3 и 4

непросто. Однако здесь следует вспомнить о двойственности труда, а также о том, что "опредмечивание - это материализация целесообразной деятельности человека (человечества) в процессе труда, в процессе, совершающемся между человеком (обществом) и природой. Овеществление - это процесс превращения предметов в вещи, господствующие над людьми, это процесс, в котором проявляется господство продуктов труда как над отдельными товаропроизводителями, так и над обществом товаропроизводителей в целом. Таким образом, опредмечивание и овеществление лежат в разных плоскостях, отражают разные стороны процесса производства. Опредмечивание - это проявление деятельной сущности человека, это всеобщее свойство человеческой деятельности, присущее производительной силе труда, процессу труда как таковому на любой ступени его развития. Овеществление - это характеристика социальной стороны процесса производства, и притом на вполне определенной ступени развития, а именно в условиях товарного хозяйства, это характеристика специфической формы товарных производственных отношений"²⁴.

²³ См.: *Нуреев Р. К* вопросу о месте товарного фетишизма в теории стоимости К. Маркса // *Экономические науки*. 1985. N 2. С. 18 - 23.

²⁴ Там же. С. 20 - 21.
стр. 54

Как следует из данного определения овеществления, вещь не может быть оценена индивидуумом до тех пор, пока она не обретет форму предмета или же, используя современную терминологию, пока она не станет объектом соглашения. И в этом случае на форму и содержание предмета не могут оказывать влияния фреймы соответствующего соглашения. Следовательно, завершением этапа 3 можно считать завершение процесса развеществления блага, а началом этапа 4 - начало процесса опредмечивания человеческих способностей.

Но здесь возникает вполне очевидный вопрос: в какой же форме пребывает объект нашего исследования при переходе от этапа 3 к этапу 4?

На наш взгляд, здесь будет вполне уместна аналогия с проблемой эфира в физике²⁵. Роль промежуточной субстанции в нашем случае играет энергоинформация - эквивалент усилий, затрачиваемых человеком на поиски информации, оценку полезности и потребление блага. В простейшем случае - это денежный эквивалент. Энергоинформация определяет стоимость блага в процессе его производства (получения) и ценность блага - в процессе потребления (обмена).

Вернувшись к давней проблеме соотношения стоимости и ценности блага (в одной из формулировок - к проблеме товарного фетишизма), мы можем трактовать ее как различия в соотношении оценок величины энергоинформации на этапах 3 и 4. Дело в том, что на этапе 4 индивид оценивает собственные усилия, а на этапе 3, когда процессы труда еще имеют социальную форму, проявляют себя синергетические эффекты и, таким образом, величина индивидуальных усилий и общий объем энергоинформационных затрат могут не совпадать.

На *пятом* этапе индивид оценивает предельную полезность предмета (объекта соглашения), исходя из объема энергоинформации, который он получает дополнительно в результате потребления соответствующего блага или теряет, если это - антиблаго. На данном этапе происходит распределмечивание блага. В результате этого процесса развиваются способности человека, формируются и развиваются его внутренние представления и убеждения, субъективные потребности.

а) Если полезность предмета оказывается отрицательной, - субъект не получил то, на что рассчитывал, или был наказан (наказание рассматривается как "антиблаго"), то представление (личная норма), которое лежало в основе актуализации потребности и

принятия решения, ослабевает²⁶ или даже дезактивируется и переходит на уровень подсознания.

б) Если полезность оказывается положительной, то представление (личная норма) закрепляется в активной структуре представлений субъекта (психологической матрице). Представление (личная норма, правило) фиксируется в активной матрице субъекта на длительный срок, если им накапливается положительный опыт получения благ (*the man is becoming aware* - по Джеймсу Бюдженталу).

²⁵ Отказавшись от идеи эфира в начале XX в., современная физика вновь ощутила в ней насущную потребность. К тому же накопился достаточный объем эмпирических свидетельств, позволяющих считать достоверной гипотезу существования некоей субстанции, позволяющей передавать информацию от одного физического объекта к другому быстрее скорости света.

²⁶ По нашему мнению, при формальном описании процесса вероятность того, что представление индивида о состоянии дел в окружающем мире действительно совпадает с реальным положением вещей, уменьшается.

стр. 55

Если развитие идет по пути (а), спираль сворачивается, количество объектов соглашений на высоких энергоинформационных уровнях уменьшается, институциональное поле сужается. В экономике в целом сокращается прежде всего количество объектов гражданского и рыночного соглашений. Это выражается, помимо прочего, в том, что возрастает доля теневого сектора экономики. Как показывают наблюдения, уменьшение количества легальных институтов, обеспечивающих доступ к благам высоких порядков, приводит к сокращению плотности распределения личных представлений на этих же уровнях. Социологические опросы в этом случае показывают снижение обобщенного показателя доверия в обществе, в том числе доверия к правительству и к легальным нормам. В свою очередь, это приводит к снижению количества легальных транзакций, а затем и к снижению их общего количества.

Фактически происходит сжатие спирали институционального развития: смещение индивидуальных представлений происходит по вектору (а). Выходя на уровень домохозяйства, а затем на уровень локального сообщества, на социальный уровень, это явление становится доступным для макроэкономического наблюдения. В известных теориях эти феномены именуется как "порочный круг развития", "институциональные ловушки" и пр.

Спираль раскручивается, если развитие представлений и убеждений идет по пути (б). Это означает, что личные убеждения и представления укрепляются и с большей вероятностью становятся общественными формами. Причем этот процесс является самоподдерживающимся. Укрепление общественных институтов открывает доступ к большему количеству благ высших порядков. Положительные результаты транзакций, выражающиеся в получении большего количества благ, формируют и укрепляют соответствующие личные представления и убеждения, а возрастающий уровень доверия в обществе увеличивает вероятность проявления положительных синергетических эффектов.

В логике построения феноменологической схемы отображения процессов развития психических и общественных форм можно обнаружить все элементы гегелевской триады. Таким образом, процесс формирования и развития представлений (убеждений) индивида содержит в себе признаки рационального. То есть для его формального описания могут быть использованы, например, Байесовы алгоритмы, а собственно изображенная на рисунке 2 схема иллюстрирует предположение о том, что развитие индивидуальных представлений, социальных представлений о вещах реального мира, других институциональных форм происходит по спирали. Таким образом, полученную схему

можно именовать "схема спирального развития институциональных форм", или HIDS (Helical Institutional Development Scheme).

Отметим также следующие полезные для целей дальнейшего анализа свойства элементов схемы HIDS.

1) Движение от одной группы элементов к другой в формате HIDS осуществляется только по ходу часовой стрелки. Таким образом, например, представления индивида (психические формы) не могут сформироваться под влиянием права силы, неформальных или формальных социальных правил и даже логики (общественных форм). Однако пред-

стр. 56

оглавления могут появиться как результат опыта под воздействием стимулов в виде возможности получить соответствующие блага (или антиблага), а также могут быть унаследованы от родителей или общества (как результат воспитания и/или обучения).

Следовательно, при формировании нового знания (укореняющегося затем в институтах) действует механизм координации *ex post*, так как соответствующие качества человеческого капитала еще не сформированы.

Один из аспектов этого свойства известен в институциональной теории в следующей формулировке: любой институт можно рассматривать и как средство, и как следствие формирования ожиданий и представлений; формируя ожидания и представления, институт обретает устойчивость.

2) При переходе от одного этапа к другому в процессе формирования психических и общественных форм могут последовательно взаимодействовать элементы только двух соседних групп. Так, например, наличие какого-либо из возможных благ (наличие информации о возможности получения блага) не может само по себе вызвать появление действенных общественных институтов, минуя фазу формирования соответствующих индивидуальных представлений (убеждений) у конкретных субъектов и затем у групп людей.

Следовательно, только в сообществах с установившимися институтами может осуществляться координация действий субъектов на основе общих ожиданий и убеждений (механизм координации *ex ante*).

Возвращаясь к особенностям характеристик каждого рассмотренного выше этапа схемы HIDS, следует обратить внимание и на определенные жертвы, принесенные во имя ее формализации. Так, пришлось ограничить понятие "психического образа" и рассматривать его как специфический вид модели в широком смысле слова; широкий спектр человеческих потребностей сведен в целях формализации к трем основным уровням (низшего, среднего и высшего порядка) с добавлением потребности выживания, которая объясняет активность биоида и фактически ассоциируется с нуждой. Однако в качестве выигрыша получена динамическая модель взаимодействия в развитии институциональных форм, объединяющая потребности, блага, фреймы, типы мотивации и виды принуждения.

Следует отметить, что публикация статьи Канемана стала важным шагом в объяснении ключевого элемента схемы HIDS - разделения категорий предметов и вещей реального мира. Это разделение позволяет, помимо прочего, объяснить различия и взаимодействия двух когнитивных систем в теории перспектив. Именно две когнитивные системы, но уже развернутые в онтологическом измерении, предлагает схема HIDS.

Отметим, что определенная взаимосвязь между объектами одного уровня различных групп, отмеченная в свойствах HIDS (1) и (2), явно проявляется в реальных экономических взаимодействиях. Так, общество (и закон) может оправдать применение права силы только в том случае, если человек использовал его в борьбе за свою жизнь

(например, в случае необходимой самообороны). Но если человек применит силу для того, чтобы, например, пробраться без очереди к прилавку магази-

стр. 57

на (чтобы удовлетворить потребность тоже физиологическую, но более высокого уровня), этот поступок будет осужден общественным мнением. Добиться уважения, признания в обществе, получить определенный статус (особенно профессиональный) может только тот человек, который следует требованиям институтов (соблюдает как неформальные, так и формальные социальные правила). А это уже уровень более высокого порядка в группе II. И, конечно, достичь высших степеней саморазвития и самореализации можно, только подчинив всю свою жизнь задаче достижения поставленной цели (стратегическому плану).

Особого комментария заслуживает прорыв из "мира идей" в область разграничения "мира вещей" и "мира предметов" (см. рис. 2). Это выглядит не совсем логично, особенно когда речь заходит о потреблении "высших духовных благ". Однако если обратиться к традиционным этическим учениям, например к одной из форм религии, то никакого противоречия мы здесь не увидим. Так, христианство высшей целью провозглашает обретение "Царствия Божьего внутри себя", хатха-йога учит преодолению физической природы человека ради приближения к высшему сознанию и т.д. А светская мораль высоко оценит духовные достижения человека, только если они будут полезны всему обществу. И напротив, если человек будет искать духовных наслаждений вне социальных норм и правил, вне морали, и даже если он не будет при этом приносить вред другим людям (употребляя наркотики, например), то это нельзя назвать благом ни для общества, ни для человека.

Данная схема позволяет также объяснить причины появления проблем при попытках трансплантации институтов. Новые институты появляются в сегменте "институты" как формальные "писанные правила". Они не задействованы на этапе 1 в актуализации потребностей членов домохозяйства (по крайней мере, до тех пор, пока в результате их появления в экономике не появятся такие новые блага, которые иначе появиться не могут). Новые институты должны быть приняты во внимание субъектом на этапе 2 в процессе принятия решения. Однако транзакции, которые предпримет субъект для достижения своей цели, могут протекать помимо канала "формальные институты" и по другим каналам, что, в свою очередь, определит характер действий субъекта. И если на этапе 3 субъект получит положительно оцениваемое им (на этапе 4) благо, то прежнее правило поведения только укрепится в структуре его личных правил. И только в том случае, когда субъект какое-то время будет получать "антиблаго" в результате следования старым правилам, эти правила дезактивируются и соответственно повысится привлекательность нового канала для транзакций.

Таким образом, производство "антиблаг" снижает альтернативную стоимость новых институтов. Но производство "антиблаг" требует определенных затрат, что обуславливает издержки, необходимые для согласования формальных и неформальных институтов.

В итоге можно выделить *два фактора*, которые определяют эффективность импорта (легализации) институтов. Первый - обеспечение предложения благ, которые не могут быть получены иначе, кроме как путем транзакций через канал "новые формальные институты". Второй - производство "антиблаг", о чем уже говорилось выше.

стр. 58

Наличие этих факторов является необходимым условием легализации и успешного импорта институтов.

Таким образом, получен один из вариантов ответов на вопросы 2 и 4 из тех, которые мы поставили выше (см. с. 47 - 48). Заметим, что рассуждения с использованием схемы HIDS проходят в русле тезиса о формировании общепризнанных ценностей как

первопричины установления социального порядка (концепция координации *ex post*). Но есть и другой тезис, рассматривающий такой первопричиной разделяемые всеми ожидания и убеждения (концепция координации *ex ante*). Однако использование схемы делает концепцию координации *ex post* при ответе на вопрос 3 более убедительной: эффективность "антиблаг" проверяется обычно только при их применении. Угрозы, как правило, не действуют там, где ощущается недостаток сильных институтов.

Таким образом, можно заключить, что исследования Даниэля Канемана и Амоса Тверски заложили фундамент новой теории и стимулировали освоение новых "территорий" пространства "решений и суждений", которое мы предлагаем расширить и рассматривать уже как институциональное пространство обучающегося индивида. Однако, обращаясь к вопросу об изменениях институциональных структур в процессах деятельностного обучения и самообучения, исследователь сталкивается с проблемой неопределенности и вопросами этики, которые могут быть интерпретированы как дихотомия ментального и физического (взаимоотношения Системы 1 и Системы 2 - в работе Канемана). Решение данной проблемы не может быть получено при помощи статических равновесных моделей. Необходимо динамическое представление взаимодействия в развитии психических и общественных форм. В этом случае задача соотносится как частное с общим с известной проблемой определения существа процессов формирования и изменения представлений, норм и правил поведения.

Образ проспекта в решении данной проблемы оказывается полезным, но не достаточным. Продуктивной идеей является выделение когнитивного и онтологического измерений при описании институционального пространства. В таком представлении "проспект" становится своего рода спиралью развития институциональных форм. Институциональное соглашение в таком рассмотрении предстает как система координации, а блага различных уровней - как параметры порядка при переходе от одного типа координации к другому.

В предлагаемой схеме спирального развития общественные формы рассматриваются как средства и результат обучения, а также как факторы, влияющие на процесс принятия решений во взаимодействии с психическими формами - представлениями и убеждениями индивида. Установлено, что внешнее обучающее воздействие может осуществляться на этапе восприятия. Действие общественных ценностей, норм, представлений опосредовано фреймами на этапе формирования образа предмета. Следовательно, процесс образования психических форм станет эффективным (причем эффективность усиливается за счет проявлений синергетических эффектов), если создаваемые образы будут находить свое воплощение в общественных формах (вещах) и предметах реального мира.

стр. 59

Степанова О.В., Корнилова Т.В. Мотивация и интуиция в регуляции вербальных прогнозов при принятии решений⁶

Степанова О.В. -Кандидат психологических наук, младший научный сотрудник Йельского университета, Нью-Хевен, США

Корнилова Т.В. -Доктор психологических наук, профессор кафедры общей психологии факультета психологии МГУ им. М. В. Ломоносова, Москва

В отечественной психологии регулятивная роль предвосхищений изучалась применительно к различным уровням и видам психологической реальности: поведению, деятельности, построению действий, образам, общению, мышлению [1 - 3, 14, 16, 19, 20 и др.]. При описании процесса *предвосхищения* как опережающего отражения применялись разные термины: *экстраполяция, образ потребного будущего, вероятностное*

⁶ Степанова О.В., Корнилова Т.В. Мотивация и интуиция в регуляции вербальных прогнозов при принятии решений // Психологический журнал. 2006. №2. С. 60-68.

прогнозирование, антиципация, установка, цель, гипотеза, прогноз и др. Многообразие используемых понятий отражает, с одной стороны, то, что процессы предвосхищений пронизывают все уровни человеческой деятельности, а с другой - то, что ее психологическое опосредствование совершается в разнообразных видах и формах прогнозов.

Вербальные прогнозы относительно развития ситуации после наступления того или иного исхода - необходимое звено принятия решений (ПР) как выбора в ситуациях неопределенности. В психологических исследованиях ПР интеллектуальные выборы рассматриваются как опосредствованные мыслительной деятельностью человека и относящиеся к решениям в ситуациях так называемых закрытых задач (decision making) в отличие от обычных для психологии мышления ситуаций решения проблем (problem solving). Актуалгенез предвосхищений, подготавливающий окончательные выборы субъекта, в ситуациях decision making необходимо опосредствуется также личностными критериями приемлемости решения, что отражено в следующих представлениях: выбор есть только в случае принятия человеком ответственности за него; каков человек - таковы и решения; личность делает себя своими выборами и т.д. [10]. Поэтому рассмотрение интеллектуально опосредствованных выборов вне анализа личностно-мотивационной сферы человека уже не удовлетворяет запросам построения дескриптивных² психологических моделей. При этом актуалгенез мыслительных прогнозов применительно к регуляции ПР остается гораздо менее изученным, чем применительно к процессам решения задач. Неизвестно, в какой степени особенности прогнозирования, установленные при изучении мыслительной деятельности в так называемых открытых задачах, могут характеризовать мысленное опосредствование ПР (в иных условиях неопределенности), и можно ли переносить на ПР те закономерности мотивационной регуляции, которые установлены в психологии мышления.

Необходимо учитывать специфику мышления в ситуации, когда решением является построение вербального прогноза. Л. А. Регуш предложила выделять в качестве особого вида задач - *прогностические* [15]. Построение вербального прогноза не обязательно выступает в них формальным требованием, однако включается как необходимый этап - формирование *предрешения* - в ситуации принятия решения [6]. Переход человека от

¹ Работа поддержана грантом РГНФ (проект N 03 - 06 - 00020а).

² Постулирование определенной структуры выбора в системе предписывающих правил и заданных целевых функций осталось за нормативными моделями, авторам которых приходится впоследствии специально доказывать их эмпирическую пригодность. На этом пути, как показывает развитие "перспективной теории" ПР, они необходимо обращаются к субъективным оценкам и личностным свойствам как психологическим факторам регуляции решений [5].

рассмотрения того или иного возможного исхода к пониманию его как *предрешения* или своего окончательного *выбора* не может быть сведен к оценке *альтернатив* и процессам *предвосхищений*, поскольку предполагает примеривание возможных критериев к себе и заданной ситуации выбора. Однако критерии не всегда заданы, а если и заданы, то вовсе не обязательно, что человек будет принимать решение именно в соответствии с ними. Это специфика закрытых задач - известными здесь выступают альтернативы (возможные исходы), а неизвестным - какая из них будет выбрана. То, что иерархия критериев, стоящая за реальным выбором, может оставаться неизвестной и самому субъекту - даже при постановке специальной задачи на осознание оснований своего решения, - выдвигает в качестве самостоятельной задачи изучение *интуитивных* компонентов регуляции ПР.

В проведенных нами специальных исследованиях изучалось, как эффективность ПР зависит от соотношения дискурсивных и интуитивных процессов в регуляции предвосхищений, а также мотивационных факторов, отражающих глубинные личностные предпочтения субъекта в способах выхода из ситуаций неопределенности (см. [8, 17]). Показано, что в прогнозировании следует выделять ориентировку, во-первых, на предметное развитие ситуации, во-вторых, на возможность изменения ее развития собственными действиями [12]. В обоих случаях следует учитывать представленность *саморегуляции* как формы метаконтроля субъектом своих решений, не сводимого к рефлексии или одному уровню самоконтроля (в частности, осознанному).

Результаты ранее проведенных нами исследований показали, что глубинная мотивация влияет на особенности стратегий ПР не прямо, а посредством специфических процессов - принятия *риска*, оценивания *уверенности* и ряда других [10 - 13]. Люди, по-разному реализующие мыслительное опосредствование ПР, отличались по таким видам мотивации, как мотивация достижения, агрессии, доминирования, принятия виновности (чувство вины). Эти влияния имеют процессуальный характер, но, как следует из данных кластер-анализа, диагностированные психологические переменные объединяются в устойчивые группировки, в разной степени проявляющие свои регулятивные функции на различных этапах ПР, поэтому эти группировки были проинтерпретированы нами как *динамические* регулятивные системы [8, 9]. Важно подчеркнуть, что они являются динамическими смысловыми системами, взаимодействующими с когнитивными (и более узко - интеллектуальными) компонентами подготовки выбора, реализуя целостный *личностно-интеллектуальный потенциал человека*. Согласно выдвинутой гипотезе о роли таких динамических систем в микрогенезе ПР, мы изменили и отношение к постановке проблемы изучения мышления при ПР [9, 10].

Во-первых, это означало разработку идеи *многоуровневости* регуляции выбора. Мотивация рассматривается при этом как влияющая на процессы принятия риска, уверенности и т.д., и лишь в таком опосредствовании - на эффективность стратегий ПР. Во-вторых, признается важной идея *открытости* предполагаемых динамических систем, поскольку они могли включать в разных соотношениях личностно-мотивационные и собственно интеллектуальные компоненты, в том числе дискурсивные и интуитивные. В-третьих, человек, принимающий решение, необходимо стал изучаться в контексте присущей ему саморегуляции как *метаконтроля*. Один из этих аспектов - готовность человека полагаться на неотрефлексированные, интуитивные критерии выбора. Тем самым сформулированная в психологии мышления идея структурирующей функции мотива, как мы предположили, должна быть видоизменена применительно к мыслительным задачам прогнозирования. Возрождающийся интерес к интуитивным компонентам регуляции выбора неслучаен, поскольку процесс, опосредствующий выдвижение вербальных прогнозов, определяет эффективность и адекватность суждений в условиях неопределенности [4, 21 - 25].

Центральной проблемой в современных исследованиях можно назвать оценку рациональности мышления в новом аспекте - адекватности и оправданности использования интуитивных процессов прогнозирования. Если одни авторы характеризуют интуитивные процессы прогнозирования как несовершенные, ведущие к ошибкам и неэффективным вербальным прогнозам [24, 25], то другие признают позитивный вклад, вносимый интуицией в адекватность формируемого прогноза [21, 22].

Другая важная проблема при выявлении вкладов и взаимодействий диспозициональных и ситуационных детерминант ПР, оказывающих влияние на соотношение интуитивных и аналитических компонентов в прогностических процессах, - это раскрытие путей и механизмов мотивационной регуляции выбора. Принятие же предположения об одновременно личностном и мыслительном опосредствовании ПР требует отказа от одноуровневых моделей, где не возникало необходимости включения в них опосредствующих звеньев, фокусирующих на себе взаимодействия тех и других

компонентов. Разработанные в отечественной психологии взгляды о рождении мысли из мотивирующей сферы сознания (Л. С. Выготский) и смысловой регуляции мышления (О. К. Тихомиров) подготовили, на наш взгляд, переход к пониманию психологической регуляции выбора как процессуально опосредствованному взаимодействием личностных и интеллекту-

стр. 61

альных составляющих ПР. Исследовательскими задачами являются установление видов этих взаимодействий и конкретизация психологических моделей, раскрывающих функционально-уровневые взаимоотношения процессов и компонентов, посредством которых человек доопределяет и иерархизирует основания своих решений.

Анализ рассмотренных проблем привел нас к постановке задачи изучения взаимосвязей мотивации и соотношения интуитивных и аналитических компонентов в процессуальном опосредствовании прогнозов при ПР.

В отечественной психологии мышления в работах, выполненных в школе О. К. Тихомирова, было сформулировано положение о структурирующей функции мотива, которая проявляется в продуктивности процесса образования промежуточных целей, развернутости вербализованного и невербализованного поиска, в соотношении осознанных и неосознанных предвосхищений, а также в особенностях порождения промежуточных целей [18]. Было показано, что мотивы могут изменять саму структуру мышления, причем изменения мотивации могут осуществляться под влиянием инструкции. На материале анализа интеллектуальных решений в диалоге с компьютером были получены первые данные о регулирующей роли в стратегиях ПР факторов глубинной мотивации [13]. Основания, сложившиеся в теории смысловой регуляции мышления, разработанной школой О. К. Тихомирова, также были использованы нами для формулирования следующей *гипотезы*: в прогностических задачах, целью решения которых является выдвижение суждений о будущих событиях, мотивы могут выступать в их *структурирующей функции*, а готовность субъекта полагаться на интуицию может процессуально определять соотношение интуитивных и аналитических процессов, опосредствующих формирование вербальных прогнозов при ПР.

Для экспериментального подхода к ее проверке мы использовали сложившиеся в зарубежной психологии средства измерения готовности полагаться на интуицию, разработка которых была связана с существенными изменениями в понимании стилей как личностных образований. От проблематики когнитивных стилей как парциальных личностных регуляторов восприятия, поведения и мышления психология стала переходить к "укрупнению" представлений о стилевой регуляции, соотнося стили с более целостными основаниями саморегуляции. Применительно к сфере интуитивных процессов это было осуществлено, в частности, при разработке С. Эпстайном шкалы "Доверие интуиции" [26]. Он считает, что *интуитивный познавательный стиль* проявляется в устойчивом предпочтении человека опираться на интуитивное познание как основу для решений и действий. Эпстайн с коллегами разработали опросник "Рациональный-опытный", который отражает преобладание, согласно самоотчетам испытуемых, дискурсивных или интуитивных оснований выборов. Его апробация осуществлялась в нашем предварительном исследовании.

Цели основного исследования: 1) выявить специфику становления предвосхищений у лиц, склонных и не склонных доверять интуиции; 2) установить роль глубинной мотивации в выраженности интуитивных и дискурсивных компонентов вербальных выборов (при решении прогностической задачи).

Гипотезы:

1. При ПР, условием которого является применение интуиции, соотношение интуитивных и аналитических компонентов размышления зависит от саморегуляции, что, в частности, предполагает реализацию человеком разной степени следования инструкции.

2. Отдельные виды мотивации, неспецифической по отношению к мыслительной деятельности, но отражающей социогенные потребности, связаны с выраженностью интуитивных или дискурсивных компонентов в подготовке мыслительных прогнозов, т.е. соответствующие мотивы выступают по отношению к мыслительным прогнозам в своей структурирующей функции.

МЕТОДИКА

Схема исследования. В предварительном исследовании, посвященном русскоязычной адаптации опросника Эпстайна, приняли участие 315 чел. (из них 238 женщин). Их возраст варьировал от 17 до 55 лет ($M = 22.59$; $SD = 5.76$). Основную часть выборки составили студенты-психологи (162 чел.) и студенты - социальные работники (124 чел.); в небольшую группу вошли 29 чел., имеющих высшее образование. Кроме определения показателей надежности шкал были получены предвари-

³ Было выявлено, что в случае более значимой мотивации (тестирование умственной одаренности) для испытуемых характерно наличие длительного неосознанного этапа подготовки осознанных промежуточных целей. Промежуточных целей формируется больше; большее количество невербализованных предвосхищений отражается в речевом плане, чем в случае менее значимой мотивации (нейтральная инструкция). Обнаружено, что при более сильном мотиве в структуре мыслительной деятельности увеличивается представленность более высоких уровней осознания (например, возрастает количество формируемых вербальных предвосхищений - гипотез или целей, обуславливающих избирательность анализа ситуации). Тем самым мотивация выступила как детерминанта, структурирующая мыслительную деятельность в целом и соотношение осознанных и неосознанных компонентов мышления в частности.

⁴ С. Эпстайн предполагает, что интуитивный познавательный стиль является унимодальным, независимым измерением стилевых особенностей человека и не связан с аналитическим стилем, понимаемым как предпочтение развернутого логического рассуждения и анализа.

стр. 62

тельные данные о связи видов мотивации, выделенных в классификации Г. Мюррея в качестве основных социогенных потребностей и рассмотренных Т. В. Корниловой в контексте иерархии глубинных мотивов, соотносимых с направленностью и полимотивированностью деятельности человека [7]. Применялась методика "Личностный определитель" А. Эдвардса, позволяющая диагностировать виды глубинных - диспозициональных - мотивационных тенденций по индикаторам предпочитаемых человеком способов действий и взаимодействий с окружением, которые представлены на уровне самосознания личности. Модификация опросника Эдвардса включала 10 шкал: "Мотивация достижения", "Любовь к порядку", "Автономия", "Самопознание", "Коммуникативная компетентность", "Толерантность к новому", "Доминирование", "Чувство вины", "Стойкость в достижении целей" и "Агрессия".

Диагностировались также личностные факторы саморегуляции, наиболее тесно связанные с регуляцией решений и действий: *рациональность* и *готовность к риску* в варианте методики Корниловой "Личностные факторы принятия решений" - ЛФР [10].

В основном исследовании приняли участие 82 чел. (из них 61 женщина). Все испытуемые были студентами в возрасте от 17 до 20 лет, обучающимися на факультете социальной работы. Каждый из них принимал решения в ситуациях, заданных методикой "Видеоклипы", а также проходил тестирование по указанным трем личностным опросникам (Эпстайна, Эдвардса и Корниловой). В модификации опросника Эдвардса для этой части исследования шкала "Агрессия" была заменена нами на специально разработанную шкалу "Рациональность", которая включала пункты, отражающие

направленность на сбор информации при ПР и стремление субъекта разрешать ситуацию неопределенности (готовность к выбору в условиях неопределенности).

Предполагалось сопоставить степень выраженной субъектом готовности *полагаться на интуицию* и стремление осуществлять анализ ситуации с количественными индексами личностных свойств (по ЛФР) и мотивации (по опроснику Эдвардса). Были применены схемы как корреляционного анализа, так и квазиэкспериментального сравнения разных уровней мотивации у групп испытуемых с высоким и низким уровнями дискурсивных размышлений при подготовке вербального прогноза как решения.

Согласно оригинальной методике О. В. Степаносовой "Видеоклипы" перед испытуемыми ставилась задача формировать вербальные прогнозы относительно развития ситуаций, прерываемых перед завершением действия в них других людей. В этих задачах (всего их было 3) от испытуемого требовался прогноз относительно развития сюжета после момента прерывания. Специальная инструкция задавала требование полагаться на интуитивные процессы при формировании вербальных прогнозов о разрешении конфликтной ситуации; объективно это требование подкреплялось созданием ситуации неопределенности с самыми разными возможными вариантами продолжения межличностного общения (между героями видеоклипов).

После выбора испытуемым своего решения он досматривал клип и мог судить об эффективности сделанного прогноза. С помощью специального опроса мы также получали данные о типе мыслительных процессов, на которые полагается испытуемый при решении прогностической задачи, а также о его уверенности в формируемых прогнозах (с помощью методики балльных оценок). Испытуемые заполняли опросник после просмотра каждой из частей задачи.

В исследованиях, выполненных нами совместно с И. И. Каменевым ранее с применением другого экспериментального материала - принятия решения при логической ориентировке на правило, - была установлена регулятивная роль ряда мотивов на различных этапах решения: предрешений, оценивания эффективности собственных действий и окончательного выбора [12]. На материале использованных нами ситуаций видеоклипов, предполагавших социальную перцепцию и неопределенность развития сюжета вследствие действий другого человека, планировалось сделать дальнейшие обобщения о влиянии разных видов глубинной мотивации на ПР.

РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Предварительное исследование

1. Результаты проверки психометрических характеристик адаптированного опросника Эпстайна показали высокую надежность-согласованность пунктов шкалы "Доверие интуиции": α -Кронбаха = 0.87, что соответствует уровню, установленному для американской выборки [26]. Высокой оказалась и согласованность входящих в нее субшкал: для субшкалы "Интуитивная способность" $\alpha = 0.73$, для субшкалы "Применение интуиции" $\alpha = 0.83$ (при корреляции между ними 0.71). Распределения значений в целом по опроснику Эпстайна и его субшкалам ("Интуитивная способность" и "Применение интуиции") соответствовали нормальному.

2. Половые различия в склонности полагаться на интуицию обычно преувеличены: нами не было обнаружено значимых различий между мужчинами и женщинами. В то же время на степень выраженности интуитивного познавательного стиля значимо влиял уровень образования: согласно результатам мультивариативного анализа,

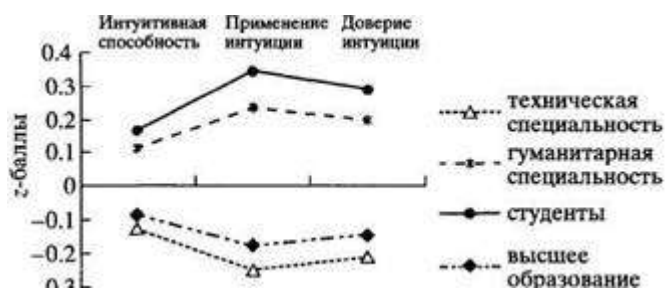


Рис. 1. Групповые различия по шкалам готовности полагаться на интуицию.

λ -Вилкса = 0.93, $F(2, 118) = 4.38$ при $p < 0.05$ (везде для F в скобках указаны степени свободы).

3. Студенты больше доверяют интуиции, чем те, кто имеет высшее образование, а участники эксперимента с гуманитарным профилем более склонны полагаться на интуицию, чем испытуемые с техническим. Тем самым люди ориентируются на усвоенные в ходе получения образования профессиональные ожидания и нормативы решения проблем, согласно которым они определяют для себя ценность, уместность доверия интуиции, что сказывается на выраженности их интуитивного познавательного стиля.

Эффект влияния профессионального профиля, установленный в исследовании: λ -Вилкса = 0.94, $F(2, 115) = 4.28$ ($p < 0.05$). Схематично установленные групповые различия представлены на рис. 1.

Дополнительно корреляционный анализ позволил выявить отрицательную взаимосвязь между возрастом участников исследования и их показателями по шкале "Доверие интуиции" ($r = -0.264$, $p < 0.01$), а также по субшкале "Применение интуиции" ($r = -0.324$, $p < 0.001$).

4. Применение опросника ЛФР позволило установить, что *доверие интуиции* не связано с выраженностью личностного свойства *рациональности*, но значимо коррелирует с *готовностью к риску* ($r = 0.26$ при $p < 0.01$). В основном исследовании мы наблюдали иную картину: *готовность к риску* была связана с другими показателями, при этом прослеживалась связь *рациональности* с подготовкой прогнозов. Этот аспект исследования обсужден нами в работе [11].

Показатель *доверия интуиции* положительно связан с *толерантностью к новому* ($r = 0.26$ при $p < 0.01$), *интуитивная способность* отрицательно связана с *чувством виновности* (принятие ответственности на себя) и *коммуникативной компетентностью* (в заданных нами пунктах доверия партнерам по общению).

II. Основное исследование

1. Как и ожидалось, в ситуациях, заданных методикой "Видеоклипы", большинство испытуемых отмечали, что во время формирования вербальных прогнозов они полагались на интуитивные процессы (на рис. 2 представлены частотные распределения полученных суммарных оценок). При этом распределение индивидуальных оценок по показателю *применения интуиции* имеет эксцесс, а по выраженности *применения анализа* (не отражено на рис. 2) распределение значений приближено к нормальному. Сравнение распределений на рис. 2 свидетельствует в целом о выполнении заданной инструкции (распределение значений по показателю применения интуиции "больше, чем обычно" приближено к нормальному) и, в частности, о том, что можно выделить подгруппу испытуемых, для которых интенсивная ориентация на интуицию является более типичным способом разрешения ситуации неопределенности. Тем самым нам удалось продемонстрировать, что формирование вербальных прогнозов в задаче, одним из условий которой можно назвать применение интуиции, реализуется при разной степени представленности и выраженности интуитивных и аналитических компонентов.

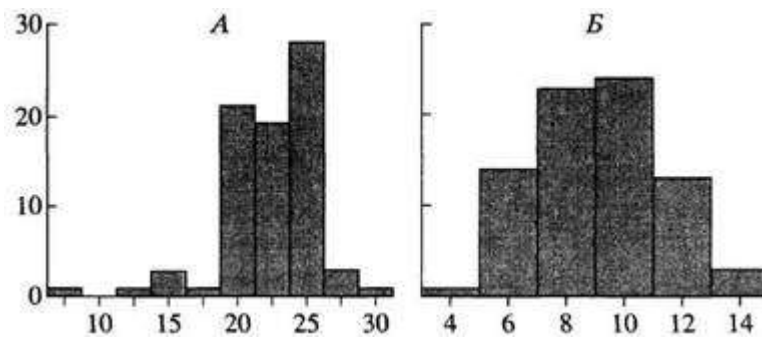


Рис. 2. Распределение балльных оценок, отражающих ориентацию испытуемых на интуитивную и дискурсивную подготовку прогнозов.

А - показатель "применение интуиции"; *Б* - показатель применения интуиции, отвечающий оценке испытуемых "полагался на интуицию больше, чем обычно".

стр. 64

2. Для оценки эффекта влияния взаимодействия интуитивных и дискурсивных процессов на эффективность вербальных прогнозов мы выделили подгруппы испытуемых с высокими и низкими значениями (по выраженности "применение интуиции" и "применение анализа" на основе 40-го и 60-го перцентиля). В результате дисперсионного анализа был выявлен эффект влияния показателя применения интуиции "больше, чем обычно" на "применение анализа" ($F(3, 54) = 4.38, p < 0.01$).

Рассмотрение интуитивных и аналитических компонентов в качестве факторов, влияющих на эффективность вербального прогноза, позволило установить следующее. Взаимодействие интуитивных (показатель использования интуиции "больше, чем обычно") и аналитических (показатель "использование анализа") процессов способствует повышению точности и эффективности вербальных прогнозов.

На рис. 3 показано, что при слепом доверии интуиции у испытуемых снижена эффективность предсказаний как суждений о будущих событиях, в то время как при интенсивном применении анализа и одновременно стремлении полагаться на интуицию больше, чем обычно, эффективность прогнозирования (и тем самым ПР) существенно выше. Наибольшую эффективность имели предвосхищения, которые были сформированы испытуемыми благодаря не столько применению анализа, сколько слаженному взаимодействию интуитивных и дискурсивных компонентов прогностического процесса.

3. Для выявления эффектов преобладающего типа подготовки решения сравнивались мотивационные характеристики у испытуемых с наименьшими (40-й перцентиль) и наибольшими (60-й перцентиль) баллами по показателям интуиции и анализа. В отличие от более традиционного рассмотрения эффектов мотивации как воздействующих факторов, в примененной нами схеме дисперсионного анализа мы исходили из того, что актуаленез стратегий, скорее всего, может претендовать на статус "воздействия", поскольку в нем отражается активность испытуемого в регуляции принятия решения, мотивационные же индексы лишь демонстрировали отличия выбранных контрастных групп. Согласно результатам дисперсионного анализа, испытуемые с высокой и низкой выраженностью аналитической подготовки прогноза значительно различались по следующим видам мотивации.

Любовь к порядку ($F(1, 53) = 6.40, p < 0.05$) в группе с низким применением анализа оказалась значимо ниже ($M = 5.63, SD = 4.17$), чем в группе с высоким применением анализа ($M = 7.64, D = 3.28$).

Испытуемые с высокой и низкой выраженностью интуитивных компонентов формирования прогноза значительно различались по *самопознанию* ($F(1, 61) = 4.04, p < 0.05$): полагавшиеся на интуицию в большей степени, чем им это свойственно обычно, характеризовались более выраженной тенденцией к самопознанию ($M = 12.19, SD = 3.68$),

чем те, кто полагался на интуицию в той же степени, в какой им это обычно свойственно ($M = 14.09, SD = 3.81$).

4. Корреляционный анализ между всеми измеренными индексами и показателями прогностических процессов позволил выявить значимую, хотя и невысокую отрицательную взаимосвязь между мотивацией *доминирования* и показателями "применение интуиции" ($r = -0.26, p < 0.05$), а также "применение анализа" ($r = -0.28, p < 0.05$). То есть выраженность склонности к *доминированию* сопровождается снижением эффективности обеих составляющих при образовании предвосхищений. Дополнительно оказалось, что мотивация *любовь к порядку* положительно связана с показателем "применение анализа" ($r = 0.27, p < 0.05$).

5. Мы проанализировали мотивационные особенности тех испытуемых, которые полагались на интуицию в большей степени по сравнению с обычным способом решения проблем. Испытуемые первой подгруппы, применявшие анализ в небольшой степени, показали наименьшую точность прогнозов, а испытуемые второй подгруппы, в большой степени опиравшиеся на аналитические прогностические процессы, показали наибольшую точность прогнозов. Дисперсионный анализ выявил значимые различия между указанными выборками по таким мотивационным характеристикам, как *любовь к порядку*, *толерантность к новому* и *автономия* (см. таблицу и рис. 4). Испытуемые, которые применяли интуицию в большей степени, чем им это свойственно, но в небольшой степени опирались на анализ, проявляли менее выраженную *любовь к порядку*; они обладали более выраженной *толерант-*

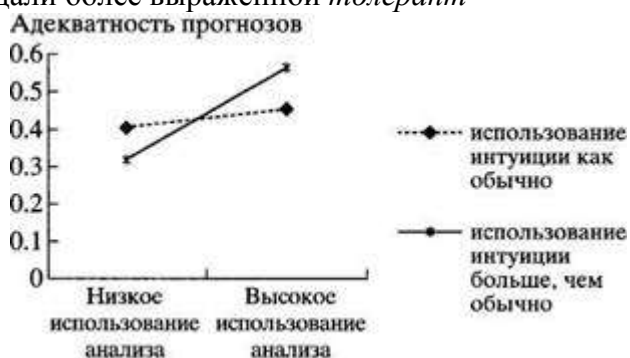


Рис. 3. Влияние взаимодействия дискурсивных и интуитивных процессов на адекватность предвосхищений.

⁵ В то же время эти индексы отражали уровень активности как самосознания направленности своих личностных предпочтений.

стр. 65

Мотивационные особенности испытуемых, полагавшихся на интуицию в большей степени, чем им это обычно свойственно

Шкала	Низкий уровень применения анализа	Высокий уровень применения анализа	F -тест, p
Любовь к порядку	$M = 4.88;$ $SD = 2.64$	$M = 7.69;$ $SD = 3.11$	$F(1,23) = 5.53$ $p < 0.05$
Автономия	$M = 12.63;$ $SD = 2.07$	$M = 9.56;$ $SD = 3.48$	$F(1,23) = 5.99$ $p < 0.05$
Толерантность к новому	$M = 17.25;$ $SD = 3.45$	$M = 12.28;$ $SD = 5.30$	$F(1,23) = 5.94$ $p < 0.05$

ностью к новому и автономией по сравнению с теми, кто также полагался на интуицию в большей степени, чем им это свойственно, но в большой степени актуализировал аналитические процессы. Эффектов других видов мотивации в

соотношении интуитивных и аналитических компонентов мыслительного процесса обнаружено не было.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В разработанных нами ситуациях, применявшихся в методике "Видеоклипы", с помощью инструкции и посредством ограничения испытуемых в доступном знании о ситуации задавалось требование использовать интуитивные процессы при формировании суждений о будущих событиях. В действительности, как показали индикаторы прогностических процессов, большинство участников исследования полагались на интуицию и догадки при ПР. В то же время разные испытуемые формировали вербальные прогнозы при различном соотношении и выраженности интуитивных и аналитических компонентов мыслительного процесса. Тот факт, что наибольшую точность в формировании предсказаний показали участники исследования, которые одновременно больше полагались на интуицию, применяя и анализ, а наименьшую - те, кто больше использовал интуицию, однако меньше - дискурсивное рассуждение (мало применял анализ), свидетельствует о процессуальном взаимодействии этих компонентов подготовки прогноза. Это соответствует распределениям балльных оценок, построенным по самоотчетам групп, позволившим нам выделить четыре группы испытуемых: 1) в меньшей степени полагающиеся на интуицию и анализ; 2) в меньшей степени полагающиеся на анализ, а в большей - на интуицию; 3) в меньшей степени полагающиеся на интуицию, а в большей - на анализ; 4) в большой степени полагающиеся как на интуицию, так и на анализ.

Таким образом, хотя объективным условием предъявляемых испытуемым прогностических задач было применение интуиции при формировании суждений о будущих событиях, в действительности участники исследования различались по соотношению *интуитивных*, и *аналитических* процессов, опосредствующих выбор вербальных прогнозов. Тем самым получены эмпирические доводы в пользу гипотезы о роли саморегуляции в процессуальной подготовке вербальных прогнозов, причем не менее чем на двух ее уровнях - осознанной и неосознанной. Осознанная направленность на выполнение инструкции - один из процессов *метарегуляции* стратегий подготовки решения. В эту метарегуляцию вносит свой вклад и неспецифическая (для мышления и процессов ПР) глубинная мотивация.

В исследовании удалось продемонстрировать, что ряд видов глубинной мотивации может рассматриваться в качестве переменных, опосредствующих решение прогностической задачи, поскольку они сопутствуют различению испытуемых по преобладающему типу мыслительной подготовки ПР. *Толерантность к новому* и *автономия*, наиболее свойственные людям, которые делают прогнозы интуитивно и эффективно, подтверждают включенность этих диспозициональных мотивационных предпосылок в актуалгенез ПР. Отличия в мотивационном профиле участников исследования с разным соотношением интуитивных и дискурсивных компонентов прогнозирования, отвечающих стремлениям к независимости и терпимости к изменениям, иным образом проявлялись по вкладу в ПР для других видов мотивации - *доминирования* и *любви к порядку*.

Результаты проведенного исследования свидетельствуют также в пользу второй из исходных гипотез, а именно: мотивы выступают в их *структурирующей функции* и при ПР. Но сама структурирующая функция должна быть переосмыслена. Так, если в развернутых процессах решения задач (*problem solving*) эту функцию можно рассматривать в контексте эффектов влияния разных видов предварительно измеренной мотивации на показатели решения мыслительной задачи, то для ситуаций выбора в закрытых задачах (*decision making*), со свернутыми формами интеллектуальной ориентировки, схожие эффекты определяются иначе. Они могут быть установлены как проявления различной степени выраженности того или иного вида мотивов у групп лиц с разны-



Рис. 4. Мотивационно-личностные особенности испытуемых, полагавшихся на интуицию в большей степени, чем это обычно им свойственно.

стр. 66

ми типами регуляции мыслительного прогнозирования, определяемыми по разному соотношению интуитивной и дискурсивной составляющих в подготовке вербального прогноза.

Следовательно, можно считать, что отдельные виды мотивации, неспецифической для мыслительной деятельности, могут оказывать структурирующее влияние на соотношение интуитивных и аналитических компонентов мыслительного процесса при ПР. На материале решения студентами прогностических задач нами было выявлено влияние таких мотивов, как *доминирование*, *любовь к порядку*, *толерантность к новому*, *автономия* и *самопознание*. В работах, выполненных на экспериментальном материале выбора "лотерей" при других видах принятия решений, устанавливались иные мотивационные влияния - *мотивации достижения* и *агрессии* (см., например, [6]). Таким образом, структурирующая роль разных видов мотивов, внешних по отношению к мыслительной деятельности, проявляется различным образом для разных типов ситуаций ПР, т.е. не может обсуждаться независимо от ориентации человека на содержательные аспекты развития ситуации. Это в целом подкрепляет гипотезу о целостном функционировании личностно-интеллектуального потенциала человека и многоуровневости процессов при подготовке ПР.

В нашем исследовании было показано также, что различия в структурирующей функции связаны как с близостью мотива к уровню личностного самосознания (мотив *самопознания*), так и с возможностью проявлять регулятивную роль собственного Я в отношении к себе и признанию автономии других людей (здесь негативную роль играет мотив *доминирования*). Так, установлено, что испытуемые с более выраженной мотивацией *доминирования* при формировании вербальных прогнозов в ситуации межличностного взаимодействия предпочитали в небольшой степени опираться как на интуицию, так и на анализ, что в результате снижало эффективность их прогнозирования. Высокая склонность к доминированию препятствовала проявлению характеристик прогностического процесса, связанных с более высокой точностью формируемых предсказаний, а также более полному использованию интеллектуального потенциала для решения задачи⁶. Выраженность мотивации *самопознания* - как склонности анализировать собственные мотивы и чувства, наблюдать за другими, ставить себя на их место, а также анализировать их чувства и мотивы - сопутствует умению полагаться на интуицию, и испытуемые успешно опираются на интуитивные процессы порождения предвосхищения, что в других ситуациях для них мало характерно. Иным было влияние мотивации *любовь к порядку* - как стремления к детальной организации жизни, заблаговременному планированию, содержанию вещей в чистоте и порядке. Эта тенденция способствует росту организованности и систематичности мыслительного процесса, опосредствующего порождение предвосхищений. Можно также считать, что высокий уровень *любви к порядку* повышал в экспериментальной ситуации стремление максимально контролировать собственные интуитивные процессы прогнозирования посредством развертывания осознанного поиска и анализа доступной информации.

Следовательно, метаконтроль стратегий в отношении этого мотивационного фактора был двухкомпонентным: испытуемые с большими индексами данной мотивации, согласно требованиям экспериментальной ситуации сознательно реализовывавшие доверие интуиции в своих прогнозах, максимально развивали при подготовке ПР оба типа доступных им ресурсов - интуицию и анализ, что в итоге приводило к росту эффективности вербальных прогнозов.

Испытуемые, которые предпочитают неконвенциональность, независимость и экспериментирование, в меньшей степени применяли анализ и менее тщательно обдумывали ситуацию наряду с тем, что, как они отмечали в самоотчетах, опирались на интуицию в большей степени, чем это обычно им свойственно. Итак, испытуемые, более *автономные* и *толерантные к новому*, предпочитали в нашем исследовании оказывать доверие мало привычному для них процессу порождения предвосхищений и включали возникающие интуитивные предвосхищения в формирование вербального прогноза, отказываясь от применения дискурсивных процессов, отвечающих традиционному представлению о рациональности. В результате они формировали менее адекватные вербальные прогнозы. Последнее вновь свидетельствует о важности многоуровневого мета-контроля в мыслительной подготовке ПР.

Таким образом, ведущими в общей системе регуляции актуалгенеза предвосхищений при ПР выступили процессуальные особенности мышления, фокусирующие взаимодействия сознательной ориентированности человека на использование интуиции и свойственных ему характеристик диспозициональной (неспецифической для мышления) мотивации.

ВЫВОДЫ

1. Наиболее эффективные прогнозы при ПР выдвигались людьми, в равной степени полагающимися как на интуицию, так и на дискурсивный анализ ситуации. Слепое доверие интуитивным прогнозам снижает эффективность итоговых

⁶ В ситуации вербального прогноза с ориентировкой на межличностные отношения участников ситуации студенты с выраженной склонностью к доминированию, видимо, отражали привычку к навязыванию своей позиции, а не к размышлению о том или угадыванию того, как другие люди (которые обладают другими убеждениями, чертами характера и т.д.) могут поступить в конкретной ситуации.

стр. 67

предвосхищений, в то время как осознанное анализирование ситуации само по себе не позволяет достичь максимальной точности предсказаний.

2. Определенные виды мотивов выступают в их структурирующей функции при решении прогностических задач, взаимодействуя с готовностью субъекта полагаться в большей степени на интуитивно или дискурсивно выделенные ориентиры в качестве стилевых предпочтений.

3. Люди, процессуально по-разному строящие свои вербальные прогнозы, различаются диагностируемыми мотивационными профилями. На соотношение выраженности интуитивных и дискурсивных процессов оказывают влияние такие неспецифические по отношению к мыслительной деятельности мотивационные устремления, как *любовь к порядку*, *толерантность к новому*, *доминирование*, *самопознание* и *автономия*.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Асмолов А. Г.* По ту сторону сознания: методологические проблемы неклассической психологии. М.: Смысл, 2002.

2. *Бернштейн Н. А.* Очерк по физиологии движений и физиологии активности. М., 1966.

3. *Брушлинский А. В.* Мышление и прогнозирование (логико-психологический анализ). М.: Мысль, 1979.
4. *Гурова Л. Л.* Психологический анализ решения задач. Воронеж: Воронежский университет, 1976.
5. *Канеман Д., Словак П., Тверски А.* Принятие решений в неопределенности: Правила и предубеждения. Харьков: Гуманитарный центр, 2005.
6. *Козелецкий Ю.* Психологическая теория решений. М.: Прогресс, 1979.
7. *Корнилова Т. В.* Диагностика мотивации и готовности к риску. М.: ИП РАН, 1997.
8. *Корнилова Т. В.* Мотивационная регуляция принятия решений: современные представления // Современная психология мотивации / Под ред. Д. А. Леонтьева М.: Смысл, 2002. С. 172 - 213.
9. *Корнилова Т. В.* Методологические проблемы психологии принятия решений // Психол. журн. 2005. Т. 26. N 1. С. 7 - 17.
10. *Корнилова Т. В.* Психология риска и принятия решений. М.: Аспект Пресс, 2003.
11. *Корнилова Т. В., Каменев И. И., Сшепаносова О. В.* Мотивационная регуляция принятия решений // Вопросы психологии. 2001. N 6. С. 55 - 65.
12. *Корнилова Т. В., Сшепаносова О. В., Григоренко Е. Л.* Интуиция и рациональность в уровневой регуляции прогнозов при принятии решений // Вопросы психологии. 2006. N 2.
13. *Корнилова Т. В., Тихомиров О. К.* Принятие интеллектуальных решений в диалоге с компьютером. М.: Изд-во МГУ, 1990.
14. *Ломов Б. Ф., Сурков Е. Н.* Антиципация в структуре деятельности. М.: Наука, 1980.
15. *Регуш Л. А.* Психология прогнозирования: успехи в познании будущего. СПб.: Речь, 2003.
16. *Смирнов С. Д.* Психология образа: проблема активности психического отражения. М.: Изд-во МГУ, 1985.
17. *Сшепаносова О. В.* Современные представления об интуиции // Вопросы психологии. 2003. N 4. С. 133 - 143.
18. *Телегина Э. Д., Богданова Т. Г.* О влиянии значимости мотива на процесс решения мыслительных задач // Вопросы психологии. 1980. N 1. С. 121 - 124.
19. *Тихомиров О. К.* Психология мышления. М.: Академия, 2002.
20. *Фейгенберг И. М., Иванников В. А.* Вероятностное прогнозирование и преднастройка к движениям. М.: Изд-во МГУ, 1978.
21. *Agor W.H.* The logic of intuitive decision making. West-port, CT: Quorum books, 1986.
22. *Allison C.W., Chell E., Hayes J.* Intuition and entrepreneurial behavior // European J. of Work and Organizational Psychology. 2000. V. 9. N 1. P. 31 - 43.
23. *Hammond K.R.* Judgments under stress. N.Y.: Oxford University Press, 2000.
24. *Meehl P.E.* Clinical versus statistical prediction: A theoretical analysis and a review of the evidence. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1954.
25. *Yaniv I., Hogarth R.M.* Judgmental versus statistical prediction: Information asymmetry and combination rules // Psychological Science. 1993. V. 4. P. 58 - 62.
26. *Pacini R., Epstein S.* The relation of rational and experiential information processing styles to personality, basic beliefs, and the ratio-bias phenomenon // J. of Personality and Social Psychology. 1999. V. 76. N 6. P. 972 - 987.

И. Грошев - доктор психологических наук (Тамбовский государственный университет им. Г. Р. Державина, г. Тамбов)

В. Юрьев - доктор экономических наук, ректор Тамбовского государственного университета им. Г. Р. Державина

Социально-экономические перемены, происходящие в стране в настоящее время, потребовали от людей резкого, часто неожиданного пересмотра взглядов на такие ключевые проблемы общества, как отношения личности и государства, социальная ответственность, трудовая этика, активность индивида и мотив прибыли, выбор между государственным регулированием и процессом сокращения вмешательства государства в экономику, между общественной и индивидуальной мотивацией, преимущества кооперации и конкуренции. Появление коммерческих банков предоставляет гражданам возможность вкладывать средства, однако требует от инвестора доверия, формирования готовности к накоплению, долговременным инвестициям, желания получать доход на свои сбережения, понимания методов и проблем финансового управления, то есть усвоения концепций, в прошлом полностью или частично им чуждых. Пока вкладчики часто оказываются обманутыми или разочарованными (как это было в случае с МММ и другими финансовыми пирамидами), что свидетельствует об опасностях безоглядного следования философии свободного рынка в обществе, где неопытность граждан делает их в высшей степени уязвимыми. Все это подчеркивает необходимость лучшего понимания и психологического восприятия людьми сути экономических отношений и современных экономических проблем.

Реакцией многих людей, в особенности молодежи, на эти перемены стало неизбежное принятие рыночно ориентированного образа мыслей, стремление к работе в успешных фирмах, особенно в подразделениях западных компаний, освоение новых технологий, отказ от низкооплачиваемой занятости и неэффективных методов работы, надежда на заработки, обеспечивающие желаемый образ жизни. Частью повседневной жизни стали маркетинг, реклама, консьюмеризм, возможность выбора и, соответственно, рост личной ответственности, упор на качество, эффектив-

стр. 123

ность, производительность, у части людей - стремление к созданию собственного дела и готовность нести ответственность за него, тяга к работе в таких развивающихся отраслях, как информационное обеспечение и другие виды услуг. Экономика стала в неизмеримо большей степени, чем при социализме, зависеть от ожиданий индивидуумов (рациональных или иррациональных), их способности справляться с неопределенностью и безработицей, принимать решения о накоплениях и расходах, а также задолженностях (как долгов вследствие кризиса, так и плановых кредитов).

За любые изменения люди платят определенную цену, и происходящие изменения требуют приспособления как в практической деятельности, так и в смысле адекватного отношения к ним. Поэтому все участники экономической жизни должны учитывать новые моменты в поведении людей при происходящих изменениях в экономических отношениях и экономической конъюнктуре и рационально воспользоваться ими. Но практическая экономика, базируясь на своих законах, не может из-за ее рациональной редуцированности автоматически улавливать субъективные смыслы трудового и потребительского поведения, рассматривать различные социально-психологические аспекты многообразия экономических представления и действий людей, влияющего на экономические отношения. Для этого необходимы подходы, иницилируемые и обеспечиваемые

⁷ Грошев И., Юрьев В. Психология экономических отношений // Общество и экономика. 2005. №6. С. 123-144.

социальными науками, которые, в свою очередь, должны осваивать экономические понятия, быть связанными с экономической проблематикой. Благодаря этому экономические феномены получают социально-психологическую трактовку, раскрывается психологический механизм экономических изменений.

Современные реалии наглядно демонстрируют, что замыкающиеся сами на себе различные модели экономического развития общества, предлагаемые с опорой лишь на традиционные подходы экономической науки, без учета влияния социальных, психологических, этнокультурных, религиозных и других условий и факторов, все в большей степени демонстрируют свою неполноту и даже несостоятельность. Например, экономисты используют ряд техник, моделирующих в контролируемых условиях принятие экономического (как правило, финансового) решения. Преимуществом этого метода является использование аппарата теории игр, который уже применялся к широкому спектру социально-психологических процессов, таких, как конфликт, договор о цене, альтруизм, межгрупповые и личностные отношения. Однако необходимо учитывать различие между тем, как люди ведут себя в игре и как они поступают в реальном мире, когда принимается лично значимое решение о балансе необходимых затрат и возможных выгодах.

стр. 124

В этом контексте представляет интерес появившееся в начале 2000-х годов новое направление в экономической науке - *нейроэкономика*, которая использует методы современной нейрофизиологии и нейропсихологии¹ для изучения процессов, протекающих в мозге во время принятия человеком экономических решений². Кроме того, интенсивно исследуется активность мозга в ситуациях с межвременным выбором, проблемами самоконтроля и принятия решений в ситуациях неопределенности, которые в последние десятилетия активно разрабатывались поведенческой экономикой. В связи с этим, можно согласиться с И. Галочкиным, который указывает, что "... после столетия абстрактного описательного моделирования экономисты, наконец-то, могут перейти к непосредственному изучению механизмов в мозге человека..."³, из которых, так или иначе, складываются экономические отношения, детерминирующие экономическое поведение человека, факторная модель которого представлена на рисунке 1.

Следовательно, нейрофизиологический и нейропсихологический подходы приводят к мысли о наличии противоречия в модели взвешенной суммы мотивов, например, между мотивами защищенности и активности в человеческом поведении. Иными словами, чем более возбуждена нервная система, тем больше можно считать удовлетворенной группу потребностей, связанных с активностью, достижением, удовлетворением. Наоборот, состоянию комфорта и защищенности соответствует низкий уровень возбуждения, что положительно коррелирует с низким уровнем активности⁴. Кроме того, потребности группы "успех", видимо, против-

¹ В настоящее время из полученных данных нейрофизиологией, нейропсихологией и физиологией высшей нервной деятельности хорошо известно, что в ожидании удовольствия (вкусной пищи, секса, инъекции амфетаминов, вызывающих приятные ощущения) или денежного вознаграждения (удивительно универсально действующего на большинство людей (респондентов)) активизируется определенная (отдельная) область мозга и одновременно наблюдается повышенное выделение допамина [*Peterson R. Probing the Brain of an Investor: How Advances in Neuroscience Are Demystifying the Markets, 2003* (<http://www.richard.peterson.net/investorbrain.html>)]. В свою очередь, данное вещество обладает свойством оказывать влияние на формирование положительных эмоций, уверенности, харизматичности, ассертивности, энтузиазма и интереса.

² Подробнее о нейроэкономике см.: *Camerer C., Loewenstein G., Prelec D. Neuroeconomics: How Neuroscience Can Inform Economics*, working paper, 2004 (<http://sds.hss.cmu.edu/faculty/Loewenstein/downloads/neurojelfinal.pdf>).

³ *Галочкин И.* Мотивы экономического поведения // Вопросы экономики. - 2004. N 6. - С. 123 - 127.

⁴ Эта идея не нова: предположение о противоречии понятий "интерес" и "комфорт" уже высказывалось в 1970-х годах экономистом Т. Скитовски в его книге "Безрадостная экономика" [*Scitovsky T. The Joyless Economy*. - New York: Oxford University Press, 1976. - 387 p.]. Скитовски показывает, что человек стремится не только к комфорту или устранению драйвов (состояний неудобства из-за неудовлетворенности какой-либо потребно-

стр. 125

стоят потребностям из группы "альтруизм". Исходя из вышесказанного, как пишет И. Галочкин, приближение к максимальной полезности по одной группе потребностей будет означать "откат" от удовлетворения другой группы потребностей, и в результате максимальный уровень счастья¹ вообще не может быть достигнут².

Проблема психологической готовности в процессе принятия решения к экономическому риску как внешняя психологическая составляющая экономического поведения и экономических отношений, часто осуществляемая в условиях высокой неопределенности и непредсказуемости, также значима и в экономическом аспекте. Ее составляющие: склонность к избеганию потерь, к накоплению, реалистичность либо нереалистичность, самостоятельность либо несамостоятельность, азартность и рискованность, предприимчивость и новаторство лежат в основе дифференциации потребителей на две группы. Первая группа включает в себя индивидуумов с низким уровнем экономического риска, у которых ведущими психологическими компонентами выступают склонность к избеганию потерь, реалистичность поведения, предприимчивость. Высокий уровень экономического риска отличает вторую группу людей, у которых в качестве доминирующих признаков выступают отсутствие предприимчивости в экономическом поведении, низкий показатель склонности к экономическому новаторству, нереалистичность поведения. Учет этих составляю-

сти), но также и к новизне, сложности, то есть тому, что вызывает интерес. Основываясь на исследованиях психологов, в том числе на кривой Вундта, показывающей зависимость приятности раздражителя от его интенсивности, которая имеет вид перевернутой буквы U, Скитовски утверждает, что *effortless pleasure* (удовольствие, получаемое без усилий) - это иллюзия, и что облегчение, которое человек получает при, например, снятии боли, быстро переходит в скуку и мучение бездействием, если он перестает получать стимулы извне и напрягаться. В то же время слишком высокое возбуждение, переходя некий порог, перестает быть приятным. Скитовски ссылается на работы психолога Д. Берлайна и нейробиологов 1970-х годов, которые указывали на близость расположения центров отрицательного и положительного подкрепления в мозге, что, возможно, и определяет U-образную форму кривой Вундта: активация центра отрицательного подкрепления начинается при среднем уровне возбуждения и в какой-то момент пересиливает действие центра положительного подкрепления. Берлайн также предлагает развитие идеи: приятность стимула (полезность) увеличивается при переходе индивида от деятельности, воспринимаемой им как скучная, к интересной деятельности, а не только абсолютного уровня возбуждения [см.: *Berlyne D. Aesthetics and Psychobiology*. - New York: Appleton-Century-Crofts, 1971. - 432 p.].

¹ Если исходить из того, что счастье - это некая переменная, которую можно максимизировать.

щих является необходимым условием процесса антиципации поведения человека в экономическом пространстве.



Рисунок 1. Модель факторов экономического поведения человека
стр. 127

Хотя не все экономические феномены не всегда поддаются прямому социально-психологическому объяснению, тем не менее основные из них станут более ясны. В пользу такого подхода говорят по крайней мере три основных обстоятельства: во-первых, экономическое поведение с постоянно возрастающим интересом изучается экономистами различных направлений (а не только психологами) в течение последних лет, и это изучение приносит интересные теоретические и, главное, практические результаты; во-вторых, в настоящее время складывается уникальная ситуация, представляющая собой естественный эксперимент по осуществлению перехода от плановой к рыночной

экономике, и можно проследить возникновение и развитие экономической активности и адаптацию к ней; в-третьих, это открывает возможность, прежде всего для западных экономистов и психологов, приложения накопленных знаний на практике с целью проверки их универсальности и уточнения представлений об экономическом поведении людей.

Экономическая психология, связанная с изучением психологического фактора в системе экономики, может помочь осуществлению экономических перемен, позволяя лучше понять связанные с ними процессы. Выделение психологических факторов, влияющих на экономические явления, позволяет проникнуть в сущность экономики в целом.

При этом предметом изучения должны быть не только экономические изменения, но и реакции на них людей, отношение к деньгам, мотивация поведения, оценка людьми налоговой политики, консьюмеризм, благотворительные взносы, финансовая ответственность у детей и связанные с возрастом изменения в экономическом мышлении, спрос на туристические услуги и многие другие аспекты экономического поведения и жизни людей. В результате такого изучения может появиться более полное и верное понимание реакций людей на экономические перемены, их восприятия и мотивации, и в результате переход к новой экономической системе станет более эластичным, оптимальным и эффективным, лучше организованным, а, следовательно, и управляемым. Более того, экономическая психология может помочь данной экономической эволюции, позволяя лучше управлять процессами адаптации к изменениям как среди взрослых, так и среди учащихся образовательных учреждений. Это относится к широкому спектру проблем поведения и производителей, и потребителей: образу мыслей бизнесменов и динамики их деловой активности, восприятию экономических изменений потребителями и принятию ими собственных решений.

Проблематика экономической психологии фокусируется, прежде всего, на отношениях между психологией и экономикой. Объективные экономические условия действуют на поведение индивидуума, но они же

стр. 128

опосредованы субъективными воззрениями на экономику. При учете того и другого можно с достаточной степенью вероятности предугадать, будет ли экономика развиваться или падать в следующий период времени. Однако просчитать психические детерминанты поведения человека трудно, но именно они существенно влияют на различные макро- и микроэкономические феномены. Например, если большая группа людей одновременно меняет свое поведение, решая тратить или сберегать средства, то их выбор повлияет на объем доступных для инвестиций денег. Иными словами, психологический фактор окажется сильнее и изменит течение бизнес-цикла. Следовательно, существенным фактором культуры экономических отношений, управления экономикой, хозяйствования становится личность, как устойчивая целостность социально-типических и индивидуальных свойств, как объект и субъект социально-экономических отношений на данном этапе развития общества. "Человек живет по психологическим законам, которые скрываются за законами экономическими..."¹. Личностный фактор экономической активности, отражение экономической реальности (макро- и микроэкономики) через призму индивидуального, воплощенного в отношениях, мотивах, ценностях, ожиданиях, интересах, все возрастающее значение потребителя побуждает к более глубокому и сложному анализу повседневного экономического поведения экономистами и психологами и учету психологических факторов при проведении экономической политики и построении различных экономических моделей.

Дж. Катона, основоположник экономической психологии, предложил первый проект эмпирического исследования психологических аспектов экономического поведения². Одной из частей этого проекта стал способ понимания отношений между психологией

людей и экономикой. Программа экономической психологии, намеченная им, весьма авторитетна до сих пор. Она предполагает четкое разграничение между экономическими и социально-психологическими переменными, последние из которых действуют на уровне личности, а не на уровне групп или масс в любой теоретической или методологической позиции и, следовательно, разграничение между объективным и субъективным взглядом на экономику.

Экономическое поведение - это совокупность восприятия и поведения индивидуумов, с выделением особой роли в нем потребления и процесса принятия решения в последнем. Можно предположить, что люди проводят анализ затрат и выгод поведения таким способом, в котором

¹ *Юрьев А. И.* Психологические факторы политической стабильности. - СПб., 1996. - С. 34.

² *Katona G.* Psychological Analysis of Economic Behaviour. - New York: McGraw-Hill, 1951. - 278 p. стр. 129

каждая затрата и каждая выгода умножается на условный коэффициент, определяемый установкой ("коэффициент установки"). Нормативные убеждения - это взгляды значимых других, умноженные на коэффициент оценки этих взглядов. Это подтверждают, например, Адзен и Фишбейн в предложенной ими теории обоснованного действия¹. Они полагают, что при формировании намерения действовать тем или иным образом наблюдается противодействие элементов установки и нормативных убеждений.

Более поздние формулировки теории включают не только проблему принятия решений, но и аспекты управления. Значение этого подхода в том, что он может объяснить непоследовательность в установках и поведении, как результат влияний со стороны различных норм и контекста. Действия людей в пространстве удовлетворения потребностей и использования ресурсов не всегда подчиняются принципу "экономической рациональности и разумности", выдвинутому А. Смитом. Существует ряд явлений "нерациональности" человека в экономической жизни. Человек может вести себя непоследовательно и иррационально в плане реализации своих установок, если предполагает, что затраты превысят выгоду или что последует неодобрение со стороны значимых других. Известно, что в системе кредитования и продаж родственникам делаются уступки. В теории обоснованного действия намерение купить нечто определяется комбинацией значимости покупки и того, как другие оценят ее. Привычки людей и контроль обстоятельств решения и его последствий могут изменять влияние субъективных норм и установок. Люди отличаются индивидуальными предпочтениями, так как в человеческой природе имеются источники иррациональности. Тибор Сцитовски² выделял среди них следующие: потворство слабостям, конфликт между инстинктом и удовольствием, недостаток навыков разумного поведения, которое требует времени для выработки соответствующих навыков и волевых усилий для овладения им.

Данная теория доказала свою психологическую валидность в качестве общего подхода к исследованию свободного выбора. Она может учитывать влияние множества установочных экономических и социальных явлений на принятие экономического решения. Основная ценность такого подхода заключается в выявлении факторов, влияющих на выбор одной из имеющихся возможностей. Фишбейн и Адзен считают, что к вопросу о предпочтениях покупателя следует подходить, как если бы это был один

¹ *Ajzen I., Fishbein M.* Understanding Attitudes and Predicting Social Behaviour. Englewood Cliffs. - New York: Prentice-Hall, 1980. - 359 p.

² *Scitovsky T.* The Joyless Economy: An Inquiry into Human Satisfaction and Consumer Dissatisfaction. - New York, 1976. - P. 178 - 179.

из видов принятия решений: "В сущности нет ничего необычного в поведении покупателя. Это человеческое действие, включающее выбор между несколькими альтернативами, и нет особенных причин полагать, что в его основе лежит какой-то новый, ни на что не похожий процесс"¹. Кроме того, были обнаружены некоторые контекстные эффекты, влияющие на принятие решения, например, покупает человек для себя или для других.

Интраэкономическая модель поведения человека, описанная С.В. Малаховым², объясняет дисбаланс в субъективных и объективных оценках "результата и затрат" деятельности человека. Затраты могут объективно превышать результат, но психологически человеку свойственно преувеличивать достоинства выбранной альтернативы и урезать привлекательность отвергнутой. Эффект удовлетворения и тем самым положительные эмоции уменьшают для субъекта значимость латентно-негативных (скрытых) последствий и увеличивает значимость позитивных. Этот же эффект создает иллюзию прибыльности, когда психические энергетические затраты не берутся во внимание, субъективно нивелируются.

Однако люди принимают решения в состоянии неопределенности. Очень часто (может быть, даже почти всегда) они не располагают всей необходимой информацией для анализа затрат, выигрыша, оценки ограничений. Принимая решение в условиях неопределенности, они пользуются набором эвристик, которые не требуют такого объема информации, как полностью рациональный анализ. Имея дело со статистической информацией, люди часто опираются на множество эвристик, таких, как аналогия и репрезентативность. В последние годы этот подход стал очень влиятельным в экономической психологии. Как психологи, так и экономисты критически относятся к рационалистическим посылкам в экономической теории, согласно которым люди основывают свои решения на принципе собственного интереса, знании множества экономических условий и понятий, таких, например, как будущий доход.

Экспериментальная экономика использует в качестве модели принятия решений в условиях неопределенности понятие связанной рациональности (*bounded rationality*), предложенной Саймоном³ в 1957 году. Согласно этой модели, люди используют различные специфические формы рассуждения и стремятся скорее к обоснованности, чем к оптимальности. Если какой-либо способ в прошлом доказал свою эффективность в подобной ситуации, то люди удовлетворяются тем, что повторяют свое

¹ *Ajzen I., Fishbein M. Understanding Attitudes and Predicting Social Behaviour. Englewood Cliffs. - New York: Prentice-Hall, 1980. - P. 234.*

² *Малахов С. В. Основы экономической психологии. - М., 1992. - 278 с.*

³ *Simon H. A. Models of Man. - New York: Wiley, 1957. - 423 p.*

решение и не ищут более оптимальное (вознаграждаемое поведение всегда повторяется!).

Альтернативный подход данной модели "связанной рациональности" предполагает, что принятие решений лучше понимать не как ущербное применение стандартного логического утверждения, но как использование многообразных эвристик. Эвристики - это способы рассуждений, использующие разнообразные "боковые ходы" при переработке информации и формировании выводов. При таком подходе исходная посылка экономистов о принятии экономических решений рациональным способом заменяется психологическим представлением о рациональных предположениях. Данный подход легко обнаруживает шаткость экономических моделей; как альтернатива предлагается

использование "психологически реальных" предположений вместо высчитывания соотношений между производимыми затратами и получаемой выгодой.

В последнее время очень часто используют так называемую позицию "двойной каузальности"¹, которая заключается в том, что всякое "экономическое поведение" имеет место в материальном контексте, а экономика, в свою очередь, является результатом экономического поведения многих людей.

Таким образом, важной и традиционно ключевой проблемой является проблема рациональности-иррациональности экономического поведения человека. Экономисты обычно в своих объяснительных схемах исходят из достаточно упрощенного понимания психологических основ экономического поведения человека (модель "экономического человека"², которая строится на предположении, что человек действует рационально и оптимально, т.е. максимизирует объективный доход и (или) субъективную полезность и минимизирует вред и затраты), принимая за аксиому "рациональный" характер его поступков. Принцип рационального поведения человека в экономике базируется на определенных объективных посылах (с разной степенью их понимания) и на некоторых субъективных допущениях о рациональности экономического поведения. Это означает, по мнению экономистов, стремление в любой ситуации получать выгоду, особо не утруждая себя моральными, религиозными и подобными соображениями. Но несостоятельность такого подхода очевидна, так как люди имеют и демонстрируют широкую палитру внутренних психологических факторов, которые приводят к поступкам, довольно "иррациональным" с точки зрения экономической теории. Поэтому следует из-

¹ *Lea S. E. G., Tarpy R. M., Webley P. The Individual in the Economy: A survey of economic psychology. - Cambridge: Cambridge University Press, 1987.*

² *Автономов В. С. Модель человека в экономической науке. - СПб., 1998. - 342 с. стр. 132*

бавляться от одномерного взгляда на человека с позиций экономического редукционизма и глубже всматриваться в его социопсихологические характеристики.

Для экономической теории как науки и понимания процесса принятия целей и природы противоречий предпочтений, а также ценностей человека в сложной социоэкономической системе общества может оказаться полезным введение этического анализа и идеи онтологической рациональности, берущей свое начало из работы П. Таллича, разделившего "технические" (ограниченные логическими доводами) и онтологические основания. Рациональность онтологическая включает эстетические и когнитивные, технические и практические функции. Это широкая концепция, относящаяся к структуре разума, которая дает возможность понимать и преобразовывать реальность.

Подтверждает разумность такого подхода тот важнейший факт, что в последние два-три десятилетия обнаружен ряд феноменов, необъяснимых с точки зрения только рационального и приводящих к выводам о стратегической роли эмоций в экономическом поведении человека.

Скорректировать перекос между теоретической базой экономики и полученными практическими данными, а также установить определенную зависимость может позволить психологическая парадигма установки Д. Узнадзе¹.

Теория установки исходит из того, что первичным психическим актом является бессознательный целостный настрой личности - установка. Ситуация усложняется - и установка отражается в сознании в виде эмоций. Дальнейшее усложнение ситуации прекращает установочную активность и превращает ситуацию в объект рационального познания. Результат познания влияет на деятельность опять через установку. Блокировка рациональной активности никогда не приводит к разрушению личности. Блокировка эмоций (в общем плане - установок) может приводить к патологическим изменениям, т.е.

рациональное и эмоциональное соотносится так: эмоция является обязательным условием возникновения и реализации рационального решения. Такой подход позволяет наметить принципиально новое направление в решении проблемы рационального экономического поведения и в частности, продвинуть исследование проблемы аксиологической рациональности. И, кроме того, такой подход позволит определить сферу применения и получить лучшее представление об экономической модели поведения человека, что, в свою очередь, даст возможность выйти на некоторые общие черты и закономерности поведения человека в экономике и тем самым создать онтологическую базу рационального поведения в экономике.

¹ Узнадзе Д. Н. Психологические исследования. - М, 1966. - 224 с.
стр. 133

Среди разнообразных течений, исследующих принцип рационального поведения человека на стыке экономики и психологии, одним из самых любопытных и нетривиальных стало направление "экономического воображения", созданное посткейнсианцем и индетерминистом Джорджем Шеклом¹. Он полностью отвергает детерминистскую модель поведения "экономического человека", считая ее лишь подчиненным элементом модели общего равновесия. Сам же Шекл сосредоточивает внимание на том, что человек делает выбор, исходя из своего экономического воображения, т.е. мысленного представления экономической реальности в момент принятия решения. Выбор человек делает, по Шеклу, между намерениями, предпочитая то, которое ему дает надежду и создает хорошее эмоциональное состояние. Перебирая варианты, индивид на основании "потенциального удивления" от его отсутствия до "крайнего удивления" вариантом выбора по-разному оценивает и делает свой выбор. Шекл в своем методологическом подходе, конечно, недооценивает внешние факторы, ограничивающие экономическую деятельность субъекта. Но введение в анализ принципа рационального поведения человека в экономике эмоциональной составляющей, креативного (творческого) базиса, воображения и отношения к времени как к прошлому, восстанавливающему экономическому человеку память, настоящему как моменту принятия решения, и будущему, которое подсказывает воображение, с лихвой компенсирует этот недостаток и дает возможность оценить работы Шекла, как начало нового, возможно, самого красивого направления экономической теории.

Оценивая существующие методологические подходы к экономическому поведению человека, можно прийти к выводу, что именно подходы, основанные на сближении экономики и психологии, развивают идеи, дающие более приближенные к реальности варианты описания экономических отношений и экономического поведения человека. И именно здесь, вероятно, следует ждать новых, более адекватных жизни, формулировок принципа рационального поведения человека в экономике.

Перспективным и полезным является создание моделей экономического поведения, опирающихся на концепцию локуса контроля, теорию социальной идентичности, игр, т.е. теории, разработанные в смежных отраслях психологии для других целей. Очевидно, использование различных психологических теорий может помочь пониманию нищеты, безработицы, таких социально-важных проблем, связанных с экономикой, как долг, семейный бюджет, налоги, конфиденциальность в бизнесе; понима-

¹ Shackle G. L. S. Epistemics and Economics. - Cambridge, 1972. - 421 p.
стр. 134

нию и повышению эффективности маркетинга в общем и деятельности маркетинговых компаний в частности. Решение этих экономических проблем в психологическом дискурсе, думается, даст толчок к изменению в целом всей рыночной

российской экономической политики, что основывается в том числе и на политизированности российского потребителя, т.е. предписывании определенных ролей потребителям в дебатах о различных политических предметах. Например, движение в защиту окружающей среды и экономические бойкоты предполагают высокий уровень политической заинтересованности и низкий - коммерческой.

Значительный интерес экономисты проявляют к тому, как обычные люди представляют себе экономику и субъективно воспринимают ее, как экономические преобразования отражаются в психике вовлеченных в них людей, интериоризированных не только экономическими, но и социальными отношениями. Отчасти это можно понимать как расширение проблематики экономической социализации людей. Экономическая социализация и восприятие многих реалий экономической жизни, безусловно, детерминируется особенностями "психической природы" человека, его социальным познанием, как организующим принципом восприятия экономического мира и конструирования ожиданий, связанных с ним. Но это не значит, что наличествующие некоторые общенормативные образцы организованности общества, соотносимые с тем или иным социоэкономическим укладом последнего, статичны. Скорее преобладающим фактором и условием этого является роль инвариантных разным системам социопсихологических характеристик, таких, например, как надежность, уверенность в партнере или организации. Большинство людей оказываются поразительно невежественными на счет того или иного экономического факта, строя в своей повседневной жизни имплицитные модели экономических процессов. Следовательно, выяснив основу этих процессов, можно получить данные по таким областям экономики, как безработица, нищета, отсутствие мотивации трудиться и получать пособие и т.д.

Одной из центральных в данном контексте является проблема ожиданий людей в связи с экономическими изменениями. Вряд ли стоит подчеркивать ее значимость в наших условиях, которые можно трактовать в экономико-психологическом плане как перманентную трагедию ожиданий. А ведь их непрочность подрывает и основы уверенности в будущем, что отражается на отношении людей к работе, к накоплениям, к экономической (предпринимательской и хозяйственной) активности. Социально-экономические предпочтения людей довольно нестабильны, они изменяются в онтогенезе (что не значит - плохо), ими легко манипулировать (и необязательно результат будет благополучный).

стр. 135

При сравнении когнитивных характеристик ожиданий "как будет" и "как должно быть" обнаруживается, что последняя обладает достаточным постоянством и "подтягивает" к себе первую. Это означает, что экономические модели нельзя вводить "с листа", без их корректировки с тем, как они будут восприниматься. Например, ожидания в связи с ростом производства чаще всего носят неоправданно оптимистическую направленность, которая не исходит из наличествующей информации, а проистекает из субъективно завышенной уверенности в благополучном исходе. И, предсказывая рост производства, надо учитывать эту психологически детерминированную депривацию. Ее следы проявляются и в обосновании стратегии инвестирования. Ожидания экономистов могут оказаться при этом обманутыми, а сами они испытать чувства фрустрации. Следовательно, необходим учет ожиданий, дабы предотвратить личностно-фрустрационные кризисы в связи со сверхоптимизмом или, наоборот, сверхпессимизмом. Если в изучении принципа рационального поведения человека в экономике достижения исследователей проблемы инструментальной рациональности, проблемы выбора оптимальных средств для достижения цели достаточно весомы, хотя и не бесспорны с точки зрения ограничений, накладываемых ими на принципы, которыми человек руководствуется в своем выборе, то в исследовании проблемы аксиологической рациональности, иначе говоря, проблемы выбора конструктивной цели, к сожалению,

достижения экономистов, ориентированных на жестко заданную цель, точнее, даже на определение той или иной формы функции полезности, крайне невелики. Причина - в неоправданном стремлении игнорировать психологические, этические и другие начала при анализе поведения человека, т.е. свести поведение последнего к полной рациональности, психологической однозначности и этической нейтральности. Но ведь собственно идея максимизации дохода или полезности - это не что иное, как очень жесткая этическая посылка анализа, а само изучение постановки цели и вообще рационального экономического поведения без привлечения достижений в области целеполагания (прежде всего психологии) вряд ли выглядит рационально. Да и достаточность принципа максимизации вызывает серьезные возражения.

Во-первых, междисциплинарная позиция учета результатов, полученных прежде всего в психологии, свидетельствует о том, что внутренняя мотивация человека в неоклассике, его цели, в том числе и экономические, в угоду стройной теории сужены до предела. Во-вторых, практически не учитывается, что внешняя адаптация (например, общение в группе) может

стр. 136

определять поведение ничуть не меньше, чем внутренняя заданность. И, наконец, достаточность принципа максимизации¹ личных интересов и полезности потребляемых благ сомнительна с точки зрения валидности и проверяемости самой этой гипотезы. С такой позиции видна как логическая слабость принципа, так и слабость его связи с реальностью.

Логически принцип максимизации личных интересов и полезности потребляемых благ может быть представлен как тавтология: "Если я делаю такой выбор (максимизирую), это происходит потому, что я ожидаю максимизации моего благополучия (максимизирую)". Но на этом уровне общности гипотеза не проверяема и не объясняет ничего. Действительно, современные экономисты исходят в своих построениях из предпосылки максимизации полезности. Но если бы самого экономиста, утверждающего рациональный эгоизм и принцип максимизации прибыли, спросили, почему он занимается теоретическими исследованиями за скромную зарплату и не применит свои знания для успешного предпринимательства, то его ответ, скорее всего, не будет выражать его представления о поведении людей в экономике². Однако, если необходимо сохранить предпосылку максимизации личных интересов и полезности, то придется признать, что полезность могут приносить не только потребляемые блага или удовлетворение эгоистических интересов, она может исходить практически от всего³.

¹ В общем плане, идея принципа максимизации личных интересов и полезности потребляемых благ позволила экономической науке достаточно просто описать многообразные психологические процессы и использовать при их моделировании оптимизационный аппарат математики в относительно пригодной для практических целей форме. Однако, как указывают некоторые авторы, этот подход порождает многие проблемы, а именно, теория постепенно абстрагируется и просто "отрывается" от реальности, что приводит в какой-то момент к тому, что предпосылки оказываются сформулированы таким образом, что теорию нельзя опровергнуть никакими фактами (проверка на фальсифицируемость по Попперу, то есть на научность теории), так как теоретик всегда может сказать, что "нами специально введены такие предпосылки".

² *Галочкин И.* Мотивы экономического поведения // Вопросы экономики. - 2004. N 6. - С. 125.

³ Интересный пример в этом аспекте приводит И. Галочкин в своей работе "Мотивы экономического поведения" [*Галочкин И.* Мотивы экономического поведения // Вопросы экономики. - 2004. N 6. - С. 123 - 127]. Если человек смотрит на муху, которая сидит на стене, значит, она вызывает у него личный интерес, и в итоге приносит ему пользу.

Данное утверждение будет казаться абсурдным до того момента, пока некий предприниматель не догадается продавать право посмотреть на конкретную муху на конкретной стене. Найдется несколько желающих (движимых скукой, глупостью или стремлением к оригинальности) заплатить за это деньги. Возможно, "товар" даже войдет в моду, как в начале 2000-х годов среди западноевропейских пенсионеров вошло в моду часами наблюдать за приземляющимися в аэропорту самолетами. В этом случае экономист вынуж-

стр. 137

Кроме того, ожидания имеют глубинную связь с потребительскими оценками людей относительно различных аспектов экономического роста, детерминированную не только уровнем экономического развития страны, но и социокультурным строем жизни, важным ингредиентом которого является взаимное доверие производителя и потребителя, продавца и покупателя и т.п.

Трагедию краха ожиданий, наблюдаемую сейчас, можно во многом объяснить фактом смены мотивации: отказом от внешних побудительных мотивов, которые, как ни парадоксально, являлись внутренним побуждением к трудовой и деловой активности, но одновременно и неприятием внутренних побудительных мотивов (другой парадокс), стимулирующих экономическую активность из-за видения и рассмотрения ее как мотивации, навязываемой извне и силой. Исходя из вышесказанного, необходима ориентация на новую парадигму, а именно, парадигму морального измерения экономической жизни.

Социальные и психологические последствия проводимых реформ обнаружили существование жестких корреляционных связей между экономическими изменениями и личным финансовым положением человека. Оказывается, люди используют значительное число субъективно-личностных и экономических показателей для оценки этих изменений. При этом значимыми оказываются такие экономические условия, как:

- * использование наличности - кредита;
- * простота - сложность экономических операций;
- * контроль - потеря контроля за ними;
- * институциональный контроль - индивидуальная ответственность;
- * жесткость условий жизни - роскошь;
- * осторожность поведения - получение удовольствия;
- * покупка старых или новых вещей.

Эти условия преломляются через субъективное восприятие экономики, показателями которого являются: внешнее - внутреннее; контролируемое - неконтролируемое; прагматическое - непрагматическое; антиципируемое - неантиципируемое; самостоятельное - несамостоятельное.

Не менее интересной с экономической точки зрения является проблема задолженности, идущая рука об руку с развитием гибкой накопительной экономики, фокусирующая и отражающая введение гибких форм

жден будет признать, что полезность возникла как будто из ничего - то есть из идеи, и в определенном оформлении совершенно "бесполезное" действие может удовлетворять объективно существующие потребности. Экономические агенты за удовлетворение этих потребностей готовы заплатить некую цену, а значит, вокруг этих действий возникают экономические отношения.

стр. 138

оплаты и кредитования как механизма обеспечения экономики поточной продукцией. Изменение форм и методов получения кредита, а также социального отношения к кредитам предполагает необходимость постоянной ревизии и переработки

определения, форм и условий долгового кредита (долга). С этой точки зрения, для адекватного определения уровня экономического благосостояния разведение понятий кредита (произвольного или управляемого долга) и неуправляемого долга, который не является обязательным, кризисным долгом, для анализа кризиса задолженности, неплатежей или неправильного использования кредита, выяснения причин и различных источников долга, отделения факта существования нищеты от факта изменения психологических представлений о нормах экономической жизни вряд ли достаточно прямого использования экономических критериев. Тем более что традиционное разделение на сбережения и долги неадекватно современным экономическим условиям и стратегиям потребления людей. Последние представляют собой множественную комбинацию различных видов сбережений и долгов, составляя некоторый континуум: от тех, кто не имеет ни долгов, ни сбережений, - до тех, кто имеет различные формы того и другого. Исходя из этого, тенденция к многообразию форм кредита и долга будет сохраняться и в будущем. Следовательно, потребителю должно предлагаться все возрастающее многообразие схем сбережений и кредитов на различные сроки и на разных условиях.

Распределение дохода потребителей - важная область экономической теории, в основном рассматривающей сбережения как механизм распределения своего дохода в течение жизни¹. Такой подход разработан в основном для предсказания макроэкономических процессов, а его валидность для политики микроэкономических процессов и предсказания тенденций потребительского поведения вызывает сомнения. Все экономические теории (кроме чисто монетаристских, которые считают психологические механизмы потребительского поведения идиосинкретичными, тем самым, редуцируя их до уровня ошибок, какие лежат в основе нормального распределения) выделяют и приписывают определенную роль психологическим переменным, подчеркивая влияние личностных черт, таких, как бережливость, самоконтроль и другие. Иными словами, в экономических процессах, связанных с предикторами берегающего поведения, необходимо учитывать имеющиеся корреляции между финансовыми, социальными и психологическими переменными, что в свою очередь связано либо с фиксированным, либо с гибким стилем управления финанса-

¹ *Modigliani F.* The life-cycle hypothesis and inter-country differences. In W. Eltis (Ed.), *Inflation, Growth and Trade.* - Oxford: Clarendon, 1970. - 458 p.
стр. 139

ми. Аспекты управления финансами, в свою очередь, имеют кластер переменных, отличающих экономико-социально-психологический профиль бережливых людей, склонных принимать личную ответственность, использовать социальную поддержку (обсуждать с друзьями и родственниками денежные вопросы) и др., от небережливых. Можно предположить, что результаты исследований данного экономического блока дадут экономистам еще одну возможность для детального и качественного управления финансами на микроуровне.

Финансовая политика государства - важный макро- и микроэкономический процесс, включающий в себя несколько параметров. Стоимостные потоки (как принято понимать категорию "финансы" в мировой экономической науке) охватывают все звенья экономики, превращая их в единую работающую систему. За каждым из звеньев - свои интересы. Многогранность их взаимодействия, специфика принятия решений по расчетам - все это делает область финансов одним из сложнейших блоков в экономике. Психологический фактор проявляется здесь значительно ярче, чем, например, в сфере производства. Известный западногерманский специалист в области финансов Г. Шмельдерс отмечал, что финансовая наука по сравнению с экономической теорией в большей степени связана с человеческим фактором: "Вся экономика представляет собой совокупность действий

людей. Однако государственная экономика в наибольшей степени зависит от мотивации различных социальных групп, налогоплательщиков, политиков, законодателей и функционеров"¹.

В этом плане, думается, наибольший экономико-психологический интерес вызывает система государственного налогообложения, то есть психологическая реакция населения на систему сбора доходов в государственный бюджет, традиционно рассматриваемая в контексте психологической теории отражения денег. Суммарная картина взглядов на природу налогообложения, фиксируемую в таких психологических паттернах, как "чувство налогового бремени", "налоговое противодействие", "налоговый менталитет" и "налоговая мораль", сводится к характеру рефлексивного отношения к налогам, посредством которого выявляется отношение субъекта к собственным заработкам.

Чувство налогового бремени, рефлексирясь через ощущение обязанности регулярно выплачивать государству часть своих доходов, является одной из наиболее уязвимых областей социальной активности индивида, проявляясь, прежде всего, в наличии заведомо отрицательной установки восприятия налога на заработок как "неизбежного зла", которое

¹ *Schmolders G. Das Irrationale in der öffentlichen Finanzwirtschaft: Probleme der Finanzpsychologie. - Hamburg, 1960. - S. 8.*
стр. 140

необходимо принимать как данность, большинством налогоплательщиков, слабо представляющих себе размеры своих затрат в форме потребительских, т.е. косвенных налогов, и воспринимающих это как факт потери своего личного (семейного) бюджета и блага. Более заметной финансовой тяжестью для потребителя являются прямые налоги в виде подоходного налога, что характеризуется довольно интересной особенностью: рост доходов личности ведет, как правило, к тому, что осязаемость косвенных налогов для нее падает, в то время как ощущение от растущего давления прямых налогов возрастает. В социально-психологическом плане данное личностное ощущение нагрузки связано с чувством неправильного распределения налогового бремени в стране, с объективным сокращением получаемой суммы денег, невозможностью увидеть реальный результат вложения налоговых отчислений и восприятием того, что по сравнению с другими социальными слоями твоя нагрузка несправедливо высока. Чем более социальной, а значит, не персонифицированной, становится роль и функция налогообложения, тем более асоциальной и агрессивной оказывается реакция субъекта на уплату налога. Значительная часть населения воспринимает свою налоговую нагрузку как слишком завышенную с одновременным представлением того, что они не получают должного встречного объема благ от государства. Такая ситуация выдвигает настоятельную задачу финансово-педагогической корректировки сознания граждан путем информации об истинной роли государства. Это указывается и в работе К. Хансмейера и К. Макшайдта¹.

Налоговое противодействие отражает совокупность психологических установок, реакций и действий человека по отношению к налоговому бремени. К собственно психологической установке добавляется фрустрирующий компонент. Процесс налогообложения и, в особенности, его результат оказываются, как правило, немотивированными для субъекта, так как последний обычно не интересуется конкретной суммой (или процентным соотношением) налога при получении дохода и проявляет интерес лишь тогда, когда после удержания налога хочет выяснить, насколько уменьшился доход из-за налога, а по результатам подсчетов (в особенности, если субъект налогообложения - не экономист) создается фрустрационное поле субъективного занижения планируемой суммы отчислений. Поскольку у значительного количества населения выплаты налогов ассоциируются со штрафом, естественно ожидать

определенного противодействия людей налогообложению. Эта реакция включает в себя те конкретные действия, к которым прибегает человек, стремясь избежать чрезмер-

¹ *Hansmeyer K., Mackscheidt K. Finanzpsychologie // Handbuch der Finanzwissenschaft. - Tubingen, 1976. -443 s. стр. 141*

ного (по его мнению) или даже вполне оправданного налогообложения. Особенностью названного поведения является то, что оно редко выступает в открытой форме, как протест против действий государства. Однако нелегальные формы ухода от налогов - практически постоянное явление во всех странах. Правительству трудно противостоять сокрытию налогов. Процесс завуалирован, и это создает сложность в его изучении. В связи с этим ряд ученых предлагает правительству ввести в экономических вузах специальный курс по налоговой психологии. Прагматическая цель курса - обучение специалистов по налогам методам, позволяющим предугадывать поведение налогоплательщика на стадии подготовки к уплате и в процессе непосредственного расчета с налоговой инспекцией.

Именно в связи с данной целевой установкой и были введены в научный оборот понятие "налоговый менталитет", производный от общего менталитета населения¹, означающий установку человека к своим обязанностям платить налоги, понятие "налоговая мораль", отражающая его позицию по отношению к налоговым правонарушениям. Встречаясь с отрицательными моментами в поведении людей по отношению к налогообложению, правительству необходимо стремиться использовать компенсирующие средства (речь идет о механизме взимания налогов). Однако бесконечно совершенствовать технику взимания невозможно, поэтому разумнее воздействовать на население методом развития у него чувства ответственности перед государством и понимания объективных потребностей общества.

По сравнению с реакцией человека на налоговую процедуру, эмоциональное его отношение к бюджетным расходам государства более нейтрально и сдержанно. Это и понятно: человек всегда более обостренно воспринимает потерю своего блага по сравнению с его получением. Потеря рождает сожаление по отношению к тому, что имелось прежде; в случае же получения нового блага возникает параллельное чувство сравнения с тем, что досталось другим. В этом отражается заложенный природой рефлекс, усиленный способностью мыслить, сравнивать и, к сожалению, завидовать. Как бы ни старался человек воспринять процесс государственного финансирования с нейтральной, то есть с объективной, точки зрения, субъективный аспект фактически доминирует всегда. Экономические реалии отражаются в сознании человека и в его реакции, как правило, в искаженном свете, корректируясь воздействием изначальных личностных установок и интересов. Это объективно неизбежно: человеку,

¹ См.: *Грошев И. В. Русская ментальность и экономические реформы в России. - Тамбов, 2000. - 168 с.; Грошев И. В. Как реформы разбились о... наш народный дух // ЭКО. Всероссийский экономический журнал. - 2000. - N 3 (309). - С. 141 - 153. стр. 142*

как правило, достаточно сложно полностью и адекватно воспринимать крупные суммы финансовых трансфертов, которые осуществляет государство. Для большинства людей величина, равная, например, 500 рублям, в контексте их личных доходов гораздо более осязаемая, чем 5 млрд. руб. в рамках государственного бюджета. При этом пропорция между объективным и субъективным в сознании каждого человека может быть, безусловно, разной. Она во многом определяется степенью его культуры, профессионального экономического образования, менталитетом, полом. Существует,

таким образом, часто встречающаяся в личной жизни типичная психологическая реакция недооценки того, что человек получает, т.е. прибавка совсем не обязательно рождает положительную реакцию, как думают некоторые экономисты. Подобные восприятия наблюдаются и возникают даже несмотря на то, что объем получаемых от государства социальных благ возрастает.

Итак, восприятие населением финансовой системы - сложный, противоречивый и многоплановый психологический процесс. Нередко сторона спроса, т.е. население, имеет искаженное представление о роли государства в экономике, о государственных финансовых программах, о суммах производимых правительством расходов, о масштабах финансовых мер правительства, и большинство испытывает состояние недовольства по отношению к объему тех благ, которое оно получает от государства.

У многих социальных групп доминирует ощущение, что государство им что-то недодает. Кроме этого, достаточно сильно распространено ощущение недовольства, связанное с представлением того, что иные социальные группы получают больше и в пользу других групп государственное финансирование возрастает или может возрастать. Налицо эффект более высокой оценки тех ценностей, которые достались другим, известный в микроэкономической теории как параметр ожидания (особенно проявляемый в анализе движения ценных бумаг), представляемый в данном случае в совершенно ином свете. Психологическое недовольство ряда социальных групп по отношению к затратам государства может выражаться в убеждении, что в своих финансовых затратах государство делает немало ошибок и просчетов. Следовательно, наряду с государственным предложением общественных благ (в форме финансирования) и спросом социальных групп на них экономистами должна учитываться система рациональных корреляционных связей, релевантная финансовой психологии населения. И, с другой стороны, "финансовое поведение" государства не может рассчитывать на долговременный успех увеличением финансовых расходов в пользу определенных социальных слоев, даже и значимых для общества, так как активность государства по обеспечению средствами встретит в основном лишь доброжелательно-спокойно-одобрительную реакцию у затрагиваемых групп и одновременно сильно выраженное не-

стр. 143

довольство со стороны других слоев населения, не получивших в данный момент свой "кусочек от общего пирога"¹.

Реакция на политику государственных расходов (в форме налогообложения) дифференцирована. Налоговое сопротивление выражается весьма рельефно: от крайнего негативизма (предпринимательские круги) до относительного спокойствия (другие слои населения). Сравнительно низкий уровень заработной платы снижает порог восприимчивости подоходных выплат. Динамика же цен (происходящая, в частности, под влиянием косвенного налогообложения) затрагивает большинство населения весьма заметно. Однако эти изменения не коррелируются в сознании масс с фактом роста косвенных налогов. Выводы делаются обычно в более упрощенной форме: "рост цен - вина правительства!". Итоговую картину восприятия "финансового поведения" государства можно свести к противостоянию двух концепций: "эффективно производить блага или осуществлять справедливое их распределение".

Названные в рамках настоящей статьи выводы не являются чисто методологическими или теоретическими, а отражают и определяют потребность экономической практики и реальной жизни в их разрешении. Поэтому крайне важно найти пути не только исследовательского их рассмотрения в расчете на перспективу, но и учета в практике становления рыночных отношений. Представляется, что рассмотрение обозначенных вопросов через половую (и тендерную) призму повышает их актуальность. Например, если рассматривать символические значения объектов владения (вещей) как баланс между двумя динамическими силами², оказывается: мужчины и молодежь

тяготееют к дифференциации и ориентации на действие, а женщины и пожилые люди - к созерцательности и ориентации на других, хотя вещи и открыты для различных значений. Кроме того, тендерные различия имеют место и в уровне экономического риска. У женщин по сравнению с мужчинами отмечается более высокая склонность избегать потери и реалистичность экономического риска³. Данный факт позволяет говорить о разных типах готовности к риску, детерминированную половыми и тендерными различиями. Однако, в общем по уровню экономического риска значимых различий между потребителями - женщинами и мужчинами не имеется.

¹ Соколинский В. М. Проблемы финансовой психологии // Психология и экономика. Труды 1-й Всероссийской конференции по экономической психологии. - М. - Калуга, 2000. - С. 97 - 103.

² Csikszentmihalyi M., Rochberg-Halton E. The Meaning of Things: Domestic symbols and the self. Cambridge, M. A.: Cambridge University Press. 1990. Understanding the UK Economy. -London: Macmillan. 1981. - 379 p.

³ Ниуазашвили А. Г., Хащенко В. А. Психологическая готовность к экономическому риску // Психология и экономика. Труды 1-й Всероссийской конференции по экономической психологии. - М. - Калуга, 2000. - С. 160 - 162.

РАЗДЕЛ 2. ПСИХОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Евтихов О.В. Лидерство как социально-когнитивный феномен⁸

О. В. Евтихов, к. психол. н., доц. кафедры психологии развития
Сибирский федеральный университет (г. Красноярск)
E-mail: evtikhov2003@mail.ru

Лидерство привлекало внимание исследователей на протяжении многих столетий, однако возможности научного исследования этого феномена появились лишь в XX в. с возникновением таких наук, как психология и социология с соответствующим психодиагностическим инструментарием. В последнее столетие появилось множество теорий лидерства, разработанных в русле исследовательских подходов (персоналистическом; ситуационном; поведенческом и др.), различающихся тем, что выступает в качестве *предмета исследования*:

- * личностные черты лидера;
- * детерминирующие успешность лидерства;
- * влияние ситуационных факторов на эффективность лидерства;
- * особенности поведения лидера и его взаимодействия с последователями и др.

Социально-когнитивный исследовательский подход

Интересные результаты накоплены исследователями лидерства в рамках социально-когнитивного подхода. С одной стороны, безусловно признается, что лидерство является социальным явлением, в котором обязательно присутствие и лидера, и его последователей. Если нет последователей, то нет и лидерства как социально-психологического явления.

С другой стороны, лидерство представляется в качестве когнитивного конструкта, которое само по себе является не наблюдаемым качеством, а когнитивно выводится из наблюдаемого поведения человека, которое у последователей ассоциируется с "лидерским". Из этого следует простой вывод, что для того чтобы понять природу лидерства, необходимо изучать факторы, которые рассматривают люди, когда приписывают определенные результаты лидерству. Иными словами, необходимо понять, на основе какой конкретной информации наблюдатель делает вывод о том, что тот или иной человек может выступать для него в качестве лидера.

Так, У. Бланк отмечает, что образ лидерства когнитивно "конструируется" последователями по мере того, как определенные поступки человека (лидера) ассоциируются с их представлениями о лидерском поведении [6. С. 10]. Подразу-
стр. 76

меваются, что у каждого человека имеется определенное субъективное представление о том, что лидер - это индивид, который обладает определенными качествами и ведет себя определенным образом. И при встрече с другим человеком, соответствующим имеющемуся представлению о лидере (когнитивному прототипу лидера), этот человек начинает восприниматься как лидер. При этом ожидается, что наличие у него подтвержденных "лидерских качеств" будет в дальнейшем проявляться и в соответствующем лидерском поведении. И наоборот: обнаруженное лидерское поведение преобразуется в ожидание того, что образец такого поведения обладает соответствующими лидерскими качествами.

Схожее понимание лидерства было выдвинуто Б. Калдером, согласно которому лидерство - это "ярлык", который "наклеивается" на поведение других людей (включая

⁸ Евтихов О.В. Лидерство как социально-когнитивный феномен // Alma mater. 2010. №7. С. 76-80.

собственное). Такой вывод делается из наблюдения поведения, приводящего к определенным последствиям [7. С. 198].

Из всего этого следует, что для обеспечения успешности становления человека в качестве лидера в конкретной социальной группе необходимо изучать качества, которые члены этой группы воспринимают как лидерские.

Лидерские качества¹:

* дальновидность - умение видеть перспективные цели, формировать облик и задачи организации;

* умение определять приоритеты - различать, что необходимо, а что просто важно;

* умение мотивировать последователей;

* владение искусством межличностных отношений;

* политическое чутье - способность понимать запросы своего окружения и лиц, имеющих власть;

* стойкость и непоколебимость перед лицом оппонента;

* харизма;

* способность идти на риск, а также делегировать полномочия последователям;

* гибкость - способность отзываться на новые идеи и опыт;

* решительность и твердость, когда этого требуют обстоятельства.

В исследованиях Дж. Филипса и Р. Лорда также было подтверждено, что восприятие индивида в качестве лидера происходит в том случае, если его поведение соответствует прототипу лидера у наблюдателя [9].

Основные компоненты лидерского поведения:

* голос твердый, достаточно громкий, речь плавная, без запинок и заиканий, темп средний;

* красноречие, богатый словарный запас; когда он говорит, его слушают;

* ясно, свободно выражает мысли;

* его вопросы логически обоснованы, не вырваны из контекста, целенаправленны и помогают в достижении цели;

* поддерживает контакт глаз во время беседы;

* жесты открытые и спокойные, руки и ноги остаются нескрещенными на протяжении беседы;

* при необходимости может организовать работу членов группы;

* сосредотачивает усилия группы на решение задач в отведенное для этого время;

* выступает в качестве посредника при возникновении разногласий;

* в общении следит за тем, чтобы менее активные члены группы высказывались и были услышаны;

* регулярно собирает мнения других, обобщает их, подводит итоги;

* поддерживает позитивный настрой группы;

* члены группы интересуются его мнением и обращаются к нему за одобрением.

Таким образом, в рамках социально-когнитивного подхода феномен лидерства представляется продуктом когнитивных процессов лидера и его последователей. А предметом рассмотрения выступают особенности и закономерности формирования восприятия индивида в качестве лидера его последователями (процессы атрибуции).

Субъективный фактор в исследовании лидерства

Социально-когнитивный подход в исследовании лидерства во многом соотносится с феноменологическим направлением исследования

¹ Предложены А. Лоутоном, А. и Э. Роуз на основе проведенных исследований [3].
стр. 77

личности, активно развиваемым во второй половине XX в. Термины "лидерство" и "личность", несмотря на частоту их использования, неоднозначны и в обобщенном виде

представляют собой абстрактные понятия, которые объединяют многие характеризующие человека аспекты: его эмоции, мотивацию, мысли, переживания, особенности восприятия и поведения.

Феноменологическое направление подчеркивает идею о том, что поведение лидера, как и поведение любого человека, лучше понимать в терминах его субъективного восприятия и познания действительности. Реальным для каждого индивида является то, что существует в пределах его внутренней системы координат, его субъективного мира. Иными словами, восприятие и чувства человека есть не прямое отражение объективной реальности, а результат его субъективной интерпретации этой реальности. И относится человек к окружающей действительности исключительно в соответствии с его интерпретацией этой действительности.

Если довести эту мысль до логического конца, то феноменологическое направление отрицает идею о том, что окружающий мир есть нечто, существующее как неизменная и одинаковая действительность для всех. В восприятии каждого конкретного человека материальная или объективная действительность преломляется и представляется им как субъективная, персональная реальность.

Этот тезис является краеугольным камнем феноменологического подхода к познанию человека и во многом основывается на взглядах экзистенциалистов, утверждающих, что единственная "реальность", известная кому-либо, это его субъективная личная реальность, но не объективная. Как отмечают в своей монографии Л. Хьелл и Д. Зиглер, говоря феноменологически, каждый из нас реагирует на события в соответствии с тем, как мы субъективно воспринимаем эти события. Например, человек, изнывающий от жажды в пустыне, бросится к луже воды, являющейся миражом, так как если бы это была настоящая вода. А два человека, оказавшиеся в одних и тех же обстоятельствах, могут впоследствии описывать две совершенно разные ситуации; это часто бывает с рассказами очевидцев дорожно-транспортных происшествий и других неожиданных событий [4. С. 537 - 538].

Среди персонологов, обративших особое внимание на субъективность психологической реальности человека, можно отметить А. Адлера, Дж. Келли, К. Роджерса, Дж. Роттера и др.

Так, А. Адлер твердо придерживался мнения, что поведение всегда зависит от мнения людей о себе и окружении, в которое они должны вписываться. Он отмечал, что каждый человек живет в им же созданном субъективном мире в соответствии с его собственной "схемой апперцепции" и ведет себя соответственно его личным убеждениям, независимо от того, являются ли они объективно реальными или нет: "Ядовитая змея подползает к моей ноге или я только думаю, что она ядовитая - эффект будет один и тот же" [Цит. по: 5. С. 58].

Дж. Роттер также выделял "психологическую ситуацию" человека как одну из переменных в своей теории социального научения. В частности, он отмечал, что социальные ситуации таковы, какими их представляет наблюдатель. И если данное обстоятельство окружения воспринимается конкретным человеком определенным образом, то для него эта ситуация будет именно такой, какой он ее воспринимает, независимо от того, насколько странным покажется его трактовка другим людям [11].

Одним из активных разработчиков феноменологического направления был К. Роджерс. Он считал, что каждый человек интерпретирует реальность в соответствии со своим субъективным восприятием. И никто с полным основанием не может утверждать, что его чувство реальности непременно лучше или правильнее, чем у кого-то еще; никто не имеет права противопоставлять свою реальность реальности других. Поэтому понимание поведения любого человека (в т.ч. лидера. - *О. Е.*) во многом зависит от изучения его субъективного восприятия и интерпретации реальности [10. С. 185 - 187].

Следуя этой концепции, напрашивается вывод, что если мы хотим объяснить, почему лидер поступает определенным образом, то нам необходимо постичь его

представления о ситуации и собственном поведении. *Знание элементов субъективного опыта конкретного человека является лучшим ключом к пониманию его поведения.* Исходя из этого, одним из важных аспектов психологического исследования лидерства представляется изучение субъективных переживаний

стр. 78

и интерпретаций событийности лидером и его последователями.

Также в контексте социально-когнитивного подхода к исследованию лидерства интересна когнитивная теория Д. Келли, в основе которой лежит *идея конструктивного альтернативизма.* По мнению Д. Келли, объективная реальность существует, но разные люди сознают ее по-разному. А поскольку факты и события для каждого человека психологически существуют только в его сознании, есть различные способы их истолкования [8. С. 14 - 19]. Иными словами, в представлениях различных людей объективная реальность отражается в виде различных альтернативных реальностей, которые люди сами конструируют в процессе познания. И человек является для себя таким, каким он воспринимает себя сам, а внешние события и люди для него имеют психологическое значение ровно в той мере, в какой они существуют именно в его представлениях [2. С. 26].

Этот подход часто сопоставляется с одним из философских принципов Аристотеля. Аристотель выдвигал на первое место принцип тождества: "А" есть "А". Вещь в себе и вне себя переживается и интерпретируется одинаково каждым человеком. Например, привязанный на той стороне дороги осел не перестает быть ослом, вне зависимости от того, кто смотрит на него. Из этого следует, что факты социальной реальности одинаковы для всех. Согласно концепции Дж. Келли: "А" - это то, что индивид объясняет как "А". И реальный осел, привязанный на той стороне дороги, будет существовать в сознании человека именно как осел и вызывать соответствующее отношение к нему только в том случае, если человек будет воспринимать его как осла, а не как лошадь, мула или что-либо другое [8. С. 21]. Поэтому реальность - это то, что мы истолковываем как реальность. И лидером для человека является тот индивид, которого этот человек субъективно воспринимает именно как "лидера".

Следуя концепции Дж. Келли, можно сделать предположение, что *эффективное лидерство возможно только при понимании лидером мировоззрения его последователей (окружения), а во многом при его эффективном управлении этим мировоззрением, в т.ч. через управление формированием в "картинах мира" последователей образов лидерского поведения (необходимых норм, ценностей и образцов желаемого для них поведения).*

При этом важно понимать, что субъективная реальность лидера в той или иной степени, но всегда будет отличаться от субъективной реальности любого другого индивида. Каждый человек уникален, и мы по-разному воспринимаем окружающий мир, оцениваем свое поведение и поведение окружающих людей. Поэтому для понимания лидером поведения конкретного человека важно изучение субъективного восприятия реальности именно этим человеком. А для объяснения того, почему человек (например, сотрудник организации) стабильно ведет себя данным образом, организационному лидеру необходимо приложить усилия, чтобы постичь, насколько это возможно, внутренний мир этого человека, понять, как он думает и что он чувствует. Понимание картины мира другого человека помогает лидеру выстраивать более эффективное взаимодействие с ним.

Перспективы развития теории лидерства

С начала 1980-х годов постоянно увеличивается количество исследований, проводимых в рамках социально-когнитивного подхода, который можно признать одним из перспективных и динамично развиваемых учеными. Попытки более детального развития социально-когнитивного подхода были предприняты в работах Р. Лорда, Дж. Фотиса и Г. Аллигера; Р. Лорда и К. Дэ Вадера; Дж. Филлипса, которые доказывали, что имплицитные теории лидерства являются не чем иным, как системой категорий

определенного типа. Как отмечает Дж. Филлипс, эти категории используются для разграничения лидеров и нелидеров и определяются через обращение к прототипам - обобщенной совокупности свойств, наиболее общих для членов категории [9].

Экспериментальные исследования указанных ученых были нацелены на решение следующих вопросов:

- * каким образом соотносятся процессы социально-когнитивного восприятия лидерства (категоризации) и причинного приписывания (атрибуции)?

- * как можно определить внутреннюю структуру системы категорий?

- * какие особенности поведения индивида и ситуации, в которой оно протекает, важны для его восприятия в качестве лидера?

стр. 79

Также вклад в развитие теории лидерства как социально-когнитивного феномена внесли: T. Mitchell, S. Green, R. Wood, H. Weiss, S. Adler, G. Zahn, G. Wolf, R. Vecchio, B. Gobdel, B. Wriner, S. Nackman, F. Dansereau, T. Naughtan, S. Kerr, J. Sermier, L. James, J. White, A. Ashour, J. Binning, A. Zaba, J. Whattam и др.

В качестве некоторых интересных направлений дальнейшего развития теорий лидерства в рамках социально-когнитивного подхода, на наш взгляд, можно выделить следующие:

- * изучение различных "когнитивных прототипов лидера" - обобщенной совокупности представлений о личностных качествах и поведенческих характеристиках людей, которых определенные социальные группы готовы признавать в качестве лидеров;

- * анализ гендерной специфики восприятия последователями индивида в качестве лидера;

- * сравнительный анализ "когнитивных прототипов" лидерства у людей, принадлежащих к различным социальным и профессиональным группам;

- * исследование закономерностей формирования у людей "когнитивных прототипов" лидерства и их устойчивости к изменению;

- * анализ когнитивных конструктов, формирующих "имидж" и "харизму" лидера в восприятии последователей.

Накопление эмпирического материала в данных направлениях может прояснить особенности формирования лидерства как социально-психологического феномена и выявить закономерности становления индивида в качестве лидера.

Литература

1. Алифанов С. А. Основные направления анализа лидерства // Вопросы психологии. - 1991. - N 3. - С. 90 - 98.

2. Евтихов О. В. Психология управления персоналом. - СПб.: Речь, 2010.

3. Лоутон А., Роуз Э. Организация и управление в государственных учреждениях / Пер. с англ. - М., 1993. - 218 с.

4. Хьюэлл Л., Зиглер Д. Теории личности. - СПб.: Питер, 2008.

5. Ansbacher H.L. Alfred Adler and humanistic psychology // Journal of humanistic psychology. - 1971. - N 11.

6. Blank W. The Nine Natural Laws of Leadership. - N.Y.: Amacom, 1995.

7. Calder B. An attribution theory of leadership // Staw B.M., Salancik Q.R. (eds.) New directions in organizational behaviour. - Chicago, 1977.

8. Kelly G. The psychology of personal constructs (Vols, land 2). - New York: Norton, 1955.

9. Phillips J., Lord R. Schematic information of leadership in problem-solving group // Journal of Applied Psychology. - 1982. - 67(4). - P. 486 - 492.

10. Roger C.R. A theory of therapy, personality and interpersonal relationship, as developed in the client-centered framework. In S. Koch (Ed). Psychology: A study of science (vol. 3, p. 184 - 256). - New York: McGraw-Hill. 1959.

11. Rotter J. A new scale for the measurement of interpersonal trust // Journal of Personality. - 1967. - N35. - P. 651 - 665.
стр. 80

Добрынина Е. П. Политическое лидерство и проблемы личности⁹

Круглый стол кафедры социологам и психологии политики факультета политологии МГУ и журнала "Полис"

Публикуется в рамках предоставленного журналу "Полис" гранта РГНФ

От редакции. Круглый стол состоялся в рамках юбилейной конференции кафедры социологии и психологии политики факультета политологии МГУ. В нем участвовали: руководитель круглого стола ШЕСТОПАЛ Елена Борисовна, доктор философских наук, профессор, зав. кафедрой социологии и психологии политики факультета политологии МГУ (для связи shestop0505@rambler.ru); УИНТЕР Дэвид Гэрретт, профессор Мичиганского университета, США, почетный Президент Международного общества политических психологов (ISPP) (для связи dgwinter@umich.edu); ИРХИН Юрий Васильевич, доктор философских наук, профессор Академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (для связи irk-hine@umail.ru); ЧИРИКОВА Алла Евгеньевна, доктор социологических наук, профессор, Институт социологии РАН (для связи chirikova_a@mail.ru); ОБЧАРОВА Ольга Геннадиевна, доктор политических наук, доцент Саратовской государственной академии права (для связи ovcharovaO@yandex.ru); ПОПОНОВ Денис Вячеславович, кандидат политических наук, Саратовский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского (для связи roropovdv@mail.ru); СЕМЕНОВА Елена Сергеевна, кандидат политических наук, университет Йены (для связи ls-policy@mail.ru); КУЗНЕЦОВ Игорь Иванович, кандидат политических наук, доцент Саратовского государственного университета (для связи politbum@mail.ru); РОГОЗАРЬ-КОЛПАКОВА Ирина Ивановна, МГУ им. М. В. Ломоносова, соискатель (для связи intoit@mail.ru); СТРЕЛЕЦ Илья Эрнстович, МГУ им. М. В. Ломоносова, соискатель (для связи sagitil@mail.ru); ДОБРЫНИНА Екатерина Павловна, МГУ им. М. В. Ломоносова, соискатель (для связи ed2210@yandex.ru); ЛЮЛЬЧАК Екатерина Руслановна, МГУ им. М. В. Ломоносова, аспирант (для связи lyulchak@yandex.ru); ТРОФИМОВА Вера Владимировна, МГУ им. М. В. Ломоносова, аспирант (для связи tvera@mail.ru); ПИЩЕВА Татьяна Николаевна, кандидат политических наук, доцент кафедры социологии и психологии политики факультета политологии МГУ (для связи pisheva@gmail.com).

Проблема лидерства является одной из центральных в современной политической психологии. Этой теме посвящены многочисленные публикации, доклады на национальных и международных конгрессах, монографии и статьи. Но интерес к ней не иссякает, так как нет ничего более интересного как для широкой публики, так и для профессионалов, чем психологические, личностные особенности лидеров.

Открыл заседание доклад одного из классиков современной политической психологии, профессора Мичиганского университета **Д. Уинтера**. Его доклад был посвящен личности Президента США Барака Обамы. Перевод доклада мы предлагаем вниманию читателей журнала. Поэтому не будем излагать его содержание.

стр. 53

Ю. В. Ирхин в своем докладе "**Анализ личностных особенностей современного эффективного политического лидерства (на примере президентских выборов в США)**" представил развернутый анализ доминантных характеристик президента США Б. Обамы.

⁹ Добрынина Е. П. Политическое лидерство и проблемы личности // Политические исследования. 2011. №2. С. 53-68.

Исследователь также провел сравнительный психологический анализ личностей кандидатов на президентский пост Б. Обамы и сенатора Дж. Маккейна.

Эффективное политическое лидерство, считает Ирхин, целесообразно рассматривать как комплексную проблему. Среди его "измерений" можно выделить лидерство психологическое, социальное, ресурсное, виртуальное, влияния политического образа и связанного с ним имиджа (бренда). Особое значение в проблеме эффективного политического лидерства играют структура образа политика и факторы, влияющие на его формирование.

Ирхин делает вывод: при анализе доминантных характеристик политического лидерства президента США Барака Обамы можно заключить, что он демонстрирует свою эффективность как политический лидер. Так, Обама ориентируется на систему демократических ценностей. Он имеет богатый политический опыт, хорошо знает США "снизу", тонко чувствует расово-этнические проблемы. Обама блестяще использовал в своей кампании возможности Интернета (в частности, социальных сетей и интернет-мемов, так наз. вирусной рекламы и пр.), а также новые стратегии фандрейзинга: ставка на первый этап кампании, на "малых спонсоров", на пожертвования на сайт кандидата.

Автором был проведен сравнительный психологический анализ личности кандидатов на пост президента США Дж. Маккейна и Б. Обамы. Мотивация власти является ведущей потребностью личности и у Обамы, и у Маккейна. У обоих она в два раза выше потребности в аффилиации и в четыре раза выше потребности в достижении. Мотивация власти у Обамы несколько выше, чем у Маккейна, но при этом значительно ниже, чем у Дж. Буша-мл. или Д. Чейни. Это значит, что Обама в меньшей степени, чем предыдущий, 43-й президент США, ориентируется на силовые решения в международных отношениях, но больше доверяет мнению независимых экспертов, чем лояльных ему "знакомых".

У Маккейна более высокий уровень подозрительности, недоверия к людям и фактам и сложности переключения внимания. У Обамы по этим показателям самые низкие (лучшие) уровни среди всех шести политиков.

Предметом исследования Е. С. Семеновой "**Личность и политическая система: сравнительный анализ Германии, России и США**" стал сравнительный анализ личностей и политических карьер в политических системах Германии, России и США.

Опираясь на проведенное ею исследование, она делает вывод: позиции в политике и политические мандаты редко достаются тому, кто активно не старается этот самый мандат получить. Скорее достижение политических позиций является итогом борьбы между кандидатами, селектором и, в случае репрезентативной демократии, электоратом и тесно связано с проблемой профессионализации политики.

Для эмпирического исследования политических карьер Е. Семенова использовала агрегированные данные, полученные из биографий парламентариев трех национальных парламентов - немецкого Бундестага, американской Палаты представителей и Государственной Думы РФ.

стр. 54

В США политическая карьера четко структурирована и может быть охарактеризована как однолинейная. Американские карьеры являются, в первую очередь, законодательными карьерами. В целом, успешные политические карьеры в Америке характеризуются короткой карьерной лестницей, измеряемой числом занимаемых позиций (*career path*), и долгим сроком пребывания в Конгрессе. Карьерные паттерны в американской политике отличаются высокой степенью открытости как для профессиональных политиков, так и для политиков-любителей.

В Германии половина всех депутатов Бундестага - национального парламента - начинала свою политическую карьеру с позиций на локальном уровне. В отличие от США, лишь 18% депутатов имели опыт работы в региональных парламентах, кроме того,

для 10% из них региональный парламент был второй ступенью их карьеры после позиции на локальном уровне. В сравнении с США и Россией, самой интересной чертой немецкой политической карьеры является аккумуляция политических позиций. Партии являются ключевыми акторами рекрутирования политического персонала в Германии и гарантом продвижения по карьерной лестнице.

В целом, в Германии существуют три параллельные карьерные лестницы - одна ведет в Европейский парламент, вторая - на федеральный и последняя - на региональный уровни. Карьерные паттерны в Германии изолированы друг от друга, что является интересным результатом федерализма в данной стране.

Наиболее трудно определить начало карьерной лестницы для российского политика. В целом, основная часть депутатов начинает свою карьеру на национальном уровне и приходит из неполитических сфер деятельности, как, например, бизнес и государственная служба. Покинув политику, они возвращаются в бизнес, либо переходят на государственную службу в исполнительную ветвь власти. В России смена политических позиций происходит медленно. При этом политические карьеры являются краткосрочными.

Мотивация большинства политиков в трех странах направлена на компенсацию неопределенности электорального поведения избирателей, а, следовательно, на стратегии, представляющие некое подобие прогнозируемости карьерных продвижений. В США непредсказуемость таких продвижений влияет на длительность депутатской карьеры, в то время как в России эта непредсказуемость приводит к тому, что позиция депутата воспринимается лишь как одна из возможностей и может быть заменена на другую политическую или неполитическую позицию. В Германии возможно комбинировать две роли одновременно - исполнительную и законодательную. Эти различия возможно объяснить с точки зрения доступности и "привлекательности" политических позиций в данных странах. Так, в России с ее "суперпрезидентской" структурой политической власти, "привлекательность" исполнительной власти является более высокой, чем у законодательной.

В целом, институциональные рамки способствуют развитию определенных типов карьер в указанных политических системах, считает Семенова.

"Политико-психологический анализ образа бывшего премьер-министра Украины Юлии Тимошенко" представила в своем докладе **Е. Р. Люльчак**. В докладе были проанализированы биографические предпосылки формирования личности Ю. Тимошенко, которая с ранней юности испытывала потребность посто-

стр. 55

янно бороться за более высокий социальный статус. Жизненный путь Тимошенко демонстрирует, что она придерживалась не эволюционного, а революционного пути. Из-за отсутствия в детстве традиционной модели семьи у Тимошенко не сформирована патриархальная модель восприятия межличностных отношений, что выражается в отсутствии ощущения доминантности со стороны мужчины. Как следствие, даже свое окружение Тимошенко подбирает, исходя из принципа собственного майората.

Ведущей для Тимошенко является мотивация власти. Основные составляющие властного мотива, движущие Тимошенко, выражаются в стремлении удовлетворить потребность в доминировании, престиже, статусе. Однако, в отличие от многих политиков с компенсаторной природой мотивации власти, у Тимошенко налицо обратная тенденция - стремление подтвердить свою избранность и уникальность. Причем в данном случае мы наблюдаем так наз. агрессивный нарциссизм.

Кроме мотива власти еще одной движущей силой личности Тимошенко является мотив достижения, который указывает на некоторый субъективно понимаемый "стандарт превосходства" над другими людьми.

В когнитивной составляющей личности Тимошенко очевидно превалирование опыта над теорией. Мышление Тимошенко скорее тактическое, чем стратегическое. Суггестивный потенциал, способность к внушению, высокий вербальный интеллект позволяют ей создать образ открытого и честного политика, "народного трибуна". Талант оратора - главный козырь Тимошенко в достижении поставленных целей и воздействии на противника.

Как считает Люльчак, поведение Тимошенко в ходе "оранжевой революции" показывает, что сочетание аналитичности, манипулятивности и высокого вербального интеллекта является наиболее оптимальным набором в когнитивной подструктуре личности революционных лидеров. Однако невысокая способность стратегически мыслить делают Тимошенко менее успешной в долгосрочных политических проектах. Так, по окончании революционной ситуации и с переходом Тимошенко из разряда "борцов за свободу" в разряд "служителей государства" запрос на ораторские способности и быструю реакцию уступил потребности в стратегическом планировании, ориентации на перспективу и работу в команде. Доминирующие качества когнитивного профиля Тимошенко практически не отвечали этим требованиям, из-за чего работа в кабинете министров оказалась проваленной.

Несмотря на внешнюю эмоциональность и открытость, Тимошенко - интроверт. Ведущие тенденции эмоционального аспекта ее личности практически противоположны культивируемому Тимошенко образу. Излишняя эмоциональность, патетичность, напускная горячность и принципиальность Тимошенко - это всего лишь средства на пути к достижению целей. В действительности она является скрытной, критичной и конфликтной личностью. Она обладает жестким характером, недоверчива, склонна во всем сомневаться, индивидуалистка. Ведущими тенденциями поведения Тимошенко можно назвать активность, доминантность, целеустремленность, манипулятивность, энергичность, демонстративность и радикальность. Поведенческие стратегии Тимошенко крайне разноплановы и многогранны. Но ее внимание акцентировано на возможностях, а не на данно-

стр. 56

сти. Такая "завышенная планка" политического лидера губительна для государств, находящихся в кризисных ситуациях. Теория малых дел абсолютно не вписывается в ее представление о задачах политика. Отвергая принцип "лучше синица в руках, чем журавль в небе", Тимошенко способна истощить и без того небогатые ресурсы Украины в погоне за сверхцелями.

О. Г. Овчарова свой доклад посвятила "**Гендерному измерению российского политического лидерства**". Число женщин-политиков в России по-прежнему достаточно невелико, и их поведение во власти подчиняется ряду специфических неписаных законов.

Очевидно, считает Овчарова, что неравенство женщин во власти проецируется на их поведение. На протяжении долгого периода истории женщины оказывались исключенными из участия в общественной жизни, в том числе и политики. Кроме того, политика более чем какой-либо другой род общественной деятельности считалась и считается до сих пор элитарным занятием, куда амбиции женщин должны быть направлены в меньшей степени. Достаточно отчетливо гендерные предпочтения выражаются в ходе политической борьбы, а конкретно, в восприятии женщины-политика в предвыборной рекламе.

Женщин-политиков оценивают по двойным критериям: они обязаны быть политиками с традиционным, а значит - маскулинным набором качеств, и женщиной, которая обязана сохранять феминность. Следовательно, заключает Овчарова, женщине при продвижении во власть необходимо добиваться здорового баланса сочетания как "мужских", так и "женских" качеств, демонстрируя электорату свои личностные особенности. Данный тип позиционирования называется "пульсирующим имиджем".

Поэтому, даже в случаях уже "завоеванных" женщиной политического авторитета и доверия граждан, подчеркивание феминности образа становится необходимым. Стиль "феминного руководства" сыграл значительную роль в победе В. Матвиенко на "губернаторских" выборах 2003 г. в Санкт-Петербурге. Феминная направленность рекламы И. Хакамады на президентских выборах 2004 г. была усилена обращением к маскулинности избирателя: "Если ты настоящий мужчина, голосуй за женщину!", аналогичные рекламные технологии традиционно используются и на Западе - например, когда во время выборов 1982 г. консультант Тэтчер ради смягчения ее суровой внешности уговорил ее высветлить волосы.

Вместе с тем, некоторые составляющие имиджа женщины-кандидата требуют приближенности к гендерному дисплею маскулинности. Среди них - голос (низкий голос способен создать имидж уверенного профессионала, высокий ассоциируется с истеричностью и раздражает), одежда женщины-кандидата (с одной стороны, она не должна выглядеть столь утонченно, как если бы нуждалась в защите, а с другой - обязана избегать излишне официального стиля. В данном контексте оптимален гардероб Матвиенко).

К ключевым ориентирам текста программы женщины-кандидата относятся направленность на ценности базовых и для кандидата, и для электората сегментов (обязательно обращение как к женской аудитории, так и к мужской) и обозначение достаточной компетентности в различных вопросах политики.

Как заключает Овчарова, залогом успеха политической рекламы в ее гендерном измерении становится демонстрация имиджа политика как соответ-

стр. 57

ствующего социокультурным нормам, определяющим гендерные архетипы. Вероятность изменения поведенческих стратегий женщин-лидеров, которые несут в себе очевидные психологические перегрузки, будет зависеть от ряда факторов: во-первых, от трансформации понимания гендерных отношений в сознании россиян (реализация возможна, но в долгосрочной перспективе). Во-вторых, от изменения смысла самого лидерства как формально бюрократического, обусловленного статусом занимаемой должности (наблюдающегося в настоящий момент), что практически снимает вопрос о необходимости проявления личностных качеств как у мужчин, так и женщин-политиков.

В докладе **А. Е. Чириковой "Региональная политическая элита: поведенческие стратегии и внутренняя мотивация деятельности"** был представлен анализ Я-концепции и особенностей внутренней мотивации женщин-лидеров в регионах РФ. Он основывался на материалах исследования региональных элит, проведенного автором в 10 российских регионах за последние 10 лет методом глубинных интервью (158 интервью с мужчинами и 65 интервью с женщинами-руководителями, занимающими высокие статусные позиции в структурах региональной власти, начиная с губернаторов и вице-губернаторов и заканчивая руководителями ведущих департаментов в региональных институтах исполнительной и законодательной власти).

Анализ интервью с руководителями-мужчинами, по мнению Чириковой, позволяет сделать принципиальный вывод: утилитарный подход к оценке действующих мотивов региональных элит, и в частности политико-административных элит, неправомерен.

Политические лидеры регионального уровня, не отвергая ценностей материального благополучия, более важным для себя считают: "видеть конкретные и осязаемые результаты своего труда", "интерес к работе". Фактически мотив "результативности труда", выраженность которого стала особенно отчетливой в исследовании последних лет, доминирует и над мотивом престижа, и над мотивом "принести пользу людям", хотя последний вербализуется в интервью довольно настойчиво.

Весьма парадоксальным является тот факт, что властные элиты столь же открыто заявляют о значимости "материальных факторов труда", как и представители бизнеса.

Важно, что частотность появления этого мотива несколько возросла в исследованиях 2008 - 2009 гг., по сравнению с исследованиями более ранними.

Если сравнивать особенности мотивации властной элиты и предпринимателей, то и у предпринимателей, и у представителей властной элиты доминирующими являются признаки высокой мотивации достижений. Карьерная мотивация, о которой особенно неприлично сознаваться в России, судя по материалам интервью, остается характерной для среднего уровня власти, однако "чистых карьеристов" в этой страте обнаружено не было. Профессиональный рост - и как самостоятельный мотив, и как мотив сохранности своей позиции - занимает лишь 7 - 9 позицию в общей иерархии мотивов более чем у половины опрошенных представителей властных элит.

Таким образом, в картине мотивационных устремлений лидеров исследователями явно недооценивается мотив материальных достижений, в то время как "карьерные" и "патерналистские" компоненты явно переоцениваются.

стр. 58

На примере мотива отношения к деньгам можно говорить о существенной трансформации ценностной сферы лидеров в сторону все большего нарастания индивидуальных ценностей, в противовес ценностям коллективным. Ранее процесс индивидуализации ценностей активно шел в предпринимательской элите, теперь он стал характерен и для политических лидеров.

Отличительной особенностью представлений политических лидеров о своей работе в будущем является то, что они, независимо от иерархического места в этой власти, испытывают тревожность относительно своего будущего и имеют достаточно разноречивые сценарии своих возможных шагов.

Лидеры-женщины в ходе исследования, как правило, говорили об отсутствии стремления сделать карьеру. При попытке описать свой собственный "мир внутренних побудителей" они опираются, прежде всего, на "мотивацию самореализации". Второе - мотивация достижения, желание доказать себе, что все задуманное реализовалось. Третий мотив - интерес к работе. Четвертый, не менее важный мотив, - доказать первому лицу, что его выбор при назначении на руководящую должность был правильным. И лишь потом женщины упоминают о мотивах материального преуспевания и достижения высокого социального статуса. Но нельзя также исключить, что женщины не считают возможным обсуждать эти сюжеты в процессе интервью.

У женщин-лидеров креативность как ресурс повседневной управленческой деятельности выгодно противостоит рутинизации, которая нередко сопровождает работу в других сферах деятельности.

Анализ интервью позволяет заключить, что женщины, оценивая собственные мотивы попадания во власть, в первую очередь говорят о стремлении реализовать себя и ведущей роли профессионального интереса. Ориентированность женщин на результат, высокая мотивация достижений свидетельствуют о том, что женщина как руководитель на высоких постах во властной иерархии имеет все необходимые личностные ресурсы для достижения поставленных целей.

Ориентация женщин-руководителей на лидера подтверждает, что они являются системными игроками внутри управленческих команд, готовыми, несмотря ни на что, отстаивать внутригрупповые интересы.

Наиболее значимый разрыв характерен для экспертных оценок мотивации руководителей исполнительной власти или депутатов, пришедших из бизнеса, и собственных оценок женщин, работавших в бизнесе, а ныне занятых на руководящих постах во власти. В восприятии экспертов главный мотив этих политиков состоит в реализации партикулярных интересов. Картина мотивации самих этих женщин значительно отличается от экспертной: они настаивают на ведущей роли мотивации достижения и профессионального интереса даже в ущерб возможности заработать деньги.

В целом, можно говорить о некоем сложившемся внутреннем мотивационном балансе у женщин-руководителей, где ведущая роль самими женщинами отдается собственно профессиональным, а второстепенные позиции - инструментальным мотивам.

Отличительной чертой мотивации российских представителей власти (за исключением некоторых депутатов, представляющих демократическую волну конца 1980-х - начала 1990-х годов), является отсутствие в их структуре мо-

стр. 59

тивации собственно политической составляющей. Не менее тревожным является тот факт, что для многих политических лидеров власть превращается в бизнес, что не может не приводить к деформации мотивации, при которой материальный интерес остается самым важным. Исключение в этом ряду составляют женщины-руководители, которые опережают мужчин по выраженности мотива самореализации и интереса к работе, хотя и материальные мотивы им не чужды. Это означает, что дальнейшее развитие институтов региональной власти может и должно осуществляться с более широким привлечением женщин на руководящие должности во власти, которые позволят психологически оздоровить власть и дадут ей толчок для будущего "очищения".

И. И. Кузнецов предложил доклад на тему: "**Институциональный подход к исследованию политического лидерства в современной России**". Он рассмотрел взаимосвязь формальных рамок и неформальных практик в развитии института президентства в РФ.

Формальные условия развития института главы государства зафиксированы главным образом в Конституции России, а также в некоторых федеральных законах. Однако развитие института главы государства связано также со становлением целого ряда неформальных политических институтов и практик, которые также разделяются правящей элитой и серьезно дополняют существующие правовые механизмы. При этом в целом ряде случаев это дополнение может носить характер функционального замещения публичных властных институтов.

Среди таких неформальных политических институтов, усиливающих вес президента в системе принятия решений, Кузнецов выделил практику неформальных совещаний главы государства с руководством фракций Государственной Думы, появившуюся еще при первом российском президенте Б. Н. Ельцине ("правление четверки" и "круглые столы") и существующую (хоть и в измененном виде) по сей день. Проследив историю подобных "круглых столов" в разные периоды новейшей истории РФ при президентах Ельцине, Путине и Медведеве, Кузнецов заключает: можно констатировать, что в данном случае мы наблюдаем становление конституционного "обычая". При этом сам текст Конституции не претерпевает изменений и дополнений. Поскольку инициатором и модератором дискуссий на этих встречах является сам президент РФ, можно определенно отметить расширение его политических возможностей в управлении политическими процессами в государстве.

Докладчик особо остановился на анализе той политической роли, которую в настоящее время играет Администрация президента РФ с ее слабо определенным конституционным статусом при наличии серьезных ресурсных возможностей. Наиболее опасным и непредсказуемым для развития всей политической системы, по его мнению, является ситуация превращения АП в самостоятельный политический институт, приобретающий автономию от своего формального главы - президента и даже в чем-то контролирующей его деятельность, осуществляющий своеобразный надзор. Остается открытым важный вопрос о роли АП при ограниченной политической дееспособности президента РФ и о ее функциях при подборе "преемника".

По мнению Кузнецова, сама подобная ситуация характерна не только для России. В результате на уровне принятия решений политическая система

стр. 60

функционирует не по принципам правового государства, а в рамках неформальных правил и институтов, противоречащих ей. Не случайно и появление определений демократии как "дефектной", поскольку отдельные структуры политических элит взаимодействуют с отдельными частями общества через неформальные, но при этом весьма стабильные патрон-клиентелистские связи. В итоге конституционно предписанные механизмы представительства и процедуры взаимодействия ветвей власти выхолащиваются и частично либо временно утрачивают свою силу.

Д. В. Попонов в своем докладе "**Понятие "человеческого капитала" применительно к российским политическим элитам"**¹ провел анализ понятия человеческого капитала в контексте современной теории политических элит. Формирование, развитие и воспроизводство человеческого капитала в политической сфере - малоизученная, но актуальная проблема, позволяющая описать и объяснить сквозь призму человеческих способностей и возможностей многие политические процессы и явления.

Основы теории человеческого капитала были заложены во второй половине XX в. в работах американских экономистов, лауреатов Нобелевских премий по экономике 1979 и 1992 г. Т. Шульца и Г. Беккера. Человеческий капитал, утверждали они, формируется за счет инвестиций в человека, в качестве которых авторы теории рассматривают расходы на образование, здравоохранение, поиск информации, смену работы и другие затраты, способствующие физическому, профессиональному, культурному и интеллектуальному развитию личности.

В основе теории человеческого капитала лежит рациональная модель человеческого поведения, основанная на принципах максимизирующего поведения, рыночного равновесия и устойчивости вкусов и предпочтений. При этом подчеркивается, что использование человеческого капитала и получение доходов контролируется самим человеком, обусловлено его свободным волеизъявлением, индивидуальными интересами, предпочтениями, ценностями, мировоззрением и культурным уровнем.

Представители неинституционального направления экономической мысли несколько корректируют модель поведения экономических агентов, подчеркивая его ограниченную рациональность. В частности, Г. Саймон отмечает, что "теория рационального поведения должна уделять особенностям поведения рационально действующих лиц (тому, как они справляются с неопределенностью и сложностью мыслительных процессов) не меньше внимания, чем объективным условиям окружающей среды, в которой принимаются решения".

Методологическая ценность неинституционального подхода с точки зрения данного исследования заключается в признании значимости поведения человека в функционировании различных коллективных общностей. Это позволяет объяснять направленность и динамику процессов, протекающих в их рамках, через анализ индивидуальных поведенческих стратегий, которые в свою очередь детерминированы формальными и неформальными институтами.

¹ Доклад основан на исследовании группой ученых под руководством Е. Б. Шестопал "Человеческий капитал федеральных и региональных политических элит России". Этот проект был поддержан РАПН и РГНФ. Грант РГНФ 10 - 03 - 00325а.

Центральным тезисом в работах М. Вебера была идея о множественности источников социальной иерархии, в качестве которых помимо экономического положения и власти рассматривался престиж. Этот критерий лежит в основе выделения так называемых "статусных групп", образуемых людьми с одинаковым статусом. Как отмечает Б. Тернер, статусная группа - это сообщество индивидов, которые

организовались для поддержания или расширения своих социальных привилегий посредством механизма социального закрытия с целью защитить существующие монопольные привилегии от посторонних. Главным механизмом защиты и воспроизводства привилегий выступает культурный капитал, определяемый как богатство в форме знания или идей, которое узаконивает обладание статусом и властью.

Концепция статусной группы позволяет существенно пересмотреть поведенческие стратегии человека в общественной системе, его способность самостоятельно на основе своих мотивов и интересов принимать решения по рациональному использованию и развитию заложенных в нем способностей и навыков.

Процессы воспроизводства статусных групп актуализируют еще одну форму капитала, также выступающего детерминантой поведения человека в обществе. Речь идет о социальном капитале. При определении этого феномена за основу можно взять подход Дж. Коулмана, представлявшего социальный капитал в качестве ресурсов, присущих социальным отношениям, в которые вовлечены индивиды. В интерпретации Коулмана, социальный капитал, воплощенный в отношениях между индивидами, выступает чисто функциональным понятием. Однако в рамках общностей существующие нормы и потоки информации могут быть использованы их членами в полном объеме для получения личных или групповых благ.

Экономическая наука при оценке человеческого капитала делает акцент на его ликвидности, т.е. способности прямо или косвенно, независимо от своих предметных форм, превращаться в денежную форму. Для элитологических исследований наибольшую значимость приобретает явление конвертации человеческого капитала, его способность постоянно менять собственную форму. Приоритетными направлениями конвертации человеческого капитала в рамках элитной структуры представляется его преобразование в социальный, административный и политический капитал. Исследовательский интерес представляет проблема структуры человеческого капитала.

Различные авторы предлагают свои типологии человеческого капитала. Так, И. Ильинский выделяет такие структурные компоненты человеческого капитала, как капитал здоровья, трудовой капитал, интеллектуальный, организационно-предпринимательский капитал и культурно-нравственный. Г. Бондаренко в качестве основных активов человеческого капитала рассматривает уровень образования, профессиональную подготовку, капитал здоровья, обладание экономически значимой информацией (информированность), мобильность работника.

В числе основных структурных элементов человеческого капитала политической элиты можно выделить: физический капитал (состояние здоровья, уровень работоспособности, физические и психологические каче-

стр. 62

ства); и культурный капитал (практическое знание, навыки социализации, ценности); образовательный капитал (профессиональные знания, умения, навыки).

Подобное структурирование человеческого капитала политической элиты дает возможность провести комплексный анализ личностных характеристик ее представителей. Его можно проводить на трех уровнях: эмоциональный уровень (настроения, уверенность); когнитивный уровень (навыки, знания, ценности); поведенческий уровень (мотивация, стиль межличностных отношений, стиль политического лидерства). Методологической основой такого комплексного многоуровневого анализа человеческого капитала политической элиты могут выступить различные качественные подходы и методы, в числе которых можно выделить биографический метод, дистантные методы, метод глубинного интервью.

Таким образом, теория человеческого капитала позволяет существенно расширить границы исследования политической элиты, предоставляя возможность анализировать не

только текущее качественное состояние элитных групп, но и тенденции его изменения в перспективе.

Тема человеческого капитала получила развитие в докладе **В. В. Трофимовой "Основные каналы рекрутирования современной российской политической элиты"**. Материалом для анализа послужили биографические особенности действующих депутатов Государственной Думы, глав субъектов Российской Федерации, а также членов кабинета министров В. В. Путина. Главный интерес представлял профессиональный опыт членов элиты, предшествующий их парламентской, министерской или губернаторской деятельности, а именно профессия, которая стала определяющей в их жизни (не обязательно тот род деятельности, которым они занимались непосредственно перед приходом в парламент).

На сегодня основным каналом рекрутирования в федеральную законодательную власть является бизнес - именно в нем строила свою карьеру большая часть нынешних депутатов Государственной Думы. В то же время число представителей бизнеса в губернаторском корпусе минимально, а в правительстве бывшие бизнесмены и вовсе отсутствуют.

Трофимова делает вывод: есть несколько основных каналов рекрутирования современной российской политической элиты. Но при этом существуют различия в рекрутировании в разные ветви и эшелоны власти. В правительстве преобладают бывшие чиновники, силовики и профессионалы в различных областях. Среди губернаторов помимо этих типов встречаются также бывшие бизнесмены, главы государственных промышленных предприятий и партийные руководители советской эпохи. Депутатский корпус отличается большим числом каналов рекрутирования по сравнению с правительством и губернаторским корпусом: спорт, сцена, профсоюзные и общественные организации являются каналами рекрутирования именно в Государственную Думу.

Очевидно, что для назначения на пост министра или выдвижения кандидатуры губернатора предшествующий опыт работы в государственных структурах является ключевым. Поэтому в правительстве и среди губернаторов бывших чиновников подавляющее большинство. Бывших бизнесменов политические партии охотно включают в предвыборные списки потому, что они могут оказать финансовую поддержку в ходе предвыборной кампании,

стр. 63

а также обладают обширными связями. Активное включение силовиков в различные органы власти является вполне объективной закономерностью последних лет. Профессионалы в различных областях могут быть полезны для профильных министерств и комитетов Государственной Думы. Бывшие "партийцы" представлены, в основном, в Государственной Думе, во фракции КПрФ, что является вполне привычным. Для "Единой России" привлечение публичных персон и общественных деятелей позволяет расширить электорат партии, а также обеспечить представительство в Государственной Думе самых разных типов депутатов.

В рамках того же проекта "Человеческий капитал", осуществляемого кафедрой психологии и социологии политики при поддержке РНГФ, **Ирина Rogozарь-Колпакова** в своем докладе "**Министр как политическая роль и влияние на нее личностного фактора**" исследовала личностно-ситуативные особенности правительства Владимира Путина, пытаясь определить сущность российского исполнительного лидерства через изучение его основных компонентов и анализ влияния личности министра на роль исполнительно-распорядительного характера.

Теоретической основой для исследования послужила "личностно-ситуативная теория", в рамках которой политическое лидерство рассматривается как система взаимоотношений, таких компонентов лидерства, как черты и мотивы лидера, образ лидера и мотивы его последователей, характеристики его роли, а также

"институциональный контекст" - те официальные и правовые параметры, в которых работает лидер.

Как заключает Рогозарь-Колпакова, рамки, внутри которых действуют министры, - это сложное переплетение взаимоотношений. Министры исполняют двойную политико-административную роль, подразделяемую на "подроли", которые министры играют в правительстве (правительственная роль), в министерстве (министерская роль), в парламенте (парламентская роль) и на публике (общественная роль). То, как министры исполняют их, во многом зависит от их личностных особенностей и требует различных психологических качеств.

Для изучения личностного компонента исполнительного лидерства были выбраны политические ценности и убеждения, Я-концепция, мотивы, лидерский стиль и стиль межличностных отношений. Система политических убеждений исследовалась методом операционального кодирования, система ценностей исследовалась по методике ценностно-мировоззренческих дилемм (качественный контент-анализ), мотивы - методом Д. Уинтера. Для изучения Я-концепции использовался качественный контент-анализ и анализ биографий, лидерского стиля - наблюдение и политическая биография, стиля межличностных отношений - биография, наблюдение.

В соответствие с типологией Г. Ласвелла, современный министр - это "администратор", которого отличают четкий системный подход, повышенная сосредоточенность на исполнении профессиональных обязанностей, решительность, активность и эмоциональная устойчивость.

Преобладание мотива достижения в структуре личности министра также свидетельствует о развитости его деловых и предпринимательских качеств и проявляется в установке высоких стандартов работы, в стремлении к дости-

стр. 64

жению уникальных и беспрецедентных результатов. Несмотря на достаточно сдержанный стиль, такие политики, способны на революционные действия, ради преодоления политического "болота" и достижения цели. Преобладание мотива достижения над мотивом власти позволяет также причислить политического лидера к хорошо известному типу "политика-предпринимателя".

Вторым, наиболее выраженным мотивом является *мотив аффилиации*. Но если он уравновешен мотивом достижения или высокой экстраверсией, то такие политики ориентированы скорее на рациональное сотрудничество, поиск компромиссов и максимизацию общих результатов.

Стиль межличностных отношений большинства министров - "экстраверт с невысоким уровнем доминирования". Я-концепция характеризует министров как "прагматиков" (высокая сложность Я-концепции и невысокая самооценка), которые прислушиваются к мнениям других людей и модифицируют свое политическое поведение на основе обратной связи. Их также отличает повышенная чувствительность к социальным стимулам. Такие качества соответствуют требованиям роли министра в условиях социальной обусловленности.

Вышеперечисленные образцы поведения являются также следствием устоявшейся системы ценностей, сложившейся в том числе и в период политической социализации министров, а именно: патернализм, равенство, инновационность, почвенничество, сотрудничество, толерантность, конформизм, демократия.

В целом, вышеизложенный профиль характеризует министров, как акторов, способных изменять свое политическое поведение в зависимости от обстоятельств, готовых идти на уступки и искать взаимную выгоду в отношениях с партнерами ради последовательной и стабильной политики. Такой достаточно высокий уровень соответствия личностных и ролевых характеристик объясняет популярность большинства министров и в целом правительства.

Свои выводы Рогозарь-Колпакова проиллюстрировала на конкретных примерах - в частности, результатами исследования личностей пяти министров правительства Путина: С. Лаврова, А. Фурсенко, Э. Набиуллиной, А. Кудрина и С. Шойгу. Анализ показал, что в процессе исполнения профессиональной роли, разные министры влияют на нее по-разному в силу своих индивидуальных, психологических характеристик. Однако, несмотря на то, что личностное влияние министров ограничено рамками институциональных и ситуационных факторов, налицо его возрастающее доминирующее положение.

Е. П. Добрынина в докладе "**Политико-психологический анализ региональной власти: личность и роль губернатора**" анализировала личность и роль руководителей российских регионов. Как отмечалось в докладе, фигура губернатора как регионального лидера и как части государственной системы в путинской, а впоследствии и в медведевской политической системе демонстрирует некую "двойственность". С одной стороны, он - "винтик" в государственной машине, напрямую подчинен президенту и фактически назначается по его представлению. С другой - именно на губернаторе лежит ответственность за стабильность и развитие вверенного ему региона, он должен иметь достаточный авторитет в глазах населения и элитных групп субъекта федерации. Кроме того, на поведение губернатора в российских условиях влияют как ми-

стр. 65

нимум два блока факторов: особенности региональной политики в РФ (с ее экономически и административно неоднородными субъектами, "конфликтами интересов" центра и провинции и др.) и общие психологические закономерности поведения лидера в данных обстоятельствах. Личностные особенности при этом играют скорее второстепенную, чем ведущую роль, хоть и обуславливают различие тактических приемов при общей "стратегической линии" регионального лидера на эффективную работу.

Материалом для анализа стали выступления региональных лидеров на пресс-конференциях, где вопросы в свободной форме задают журналисты, а также их обращения к региональным парламентам. Все эти выступления не подвергались последующей редакции, что позволяло оценить непосредственные реакции губернаторов, выявить их индивидуальный стиль, манеру поведения, а также мотивы действий, выраженные в вербальной форме.

Анализ речей был также дополнен биографическим анализом на основе открытых данных о губернаторах, заключениями экспертов из регионов, статистическими данными и экспертными оценками роли и места данных регионов в политической и экономической жизни страны в целом. Для исследования были выбраны губернаторы, относящиеся к разным поколениям, имеющие явные личностные различия, однако вполне успешно встроившиеся в политическую систему и пользующиеся авторитетом: Александр Козлов (Орловская область), Никита Белых (Кировская область) и его предшественник на посту Николай Шаклеин, Виктор Кресс (Томская область), Илья Михальчук (Архангельская область), Евгений Савченко (Белгородская область), Александр Хлопонин (Красноярский край), Александр Хорошавин (Сахалинская область), Владимир Чуба (Ростовская область), Минтимер Шаймиев (Татарстан), Владимир Якушев (Тюменская область). Ряд из них уже успели покинуть свои посты и получить новые назначения.

Г. Лассвелл выделяет три типа лидеров: агитатор, администратор и теоретик. К первому из них, судя по текстам их публичных выступлений, в большей степени (хоть и с оговорками) относятся М. Шаймиев, А. Хлопонин, В. Чуб, Н. Белых и Е. Савченко. Тем не менее, эти лидеры вполне могут быть отнесены и к типу "администратора", как подавляющее большинство исследованных региональных политиков. Чистыми "администраторами", по Лассвеллу, можно считать В. Кресса, В. Якушева, И. Михальчука, А. Козлова.

Тип "теоретика" среди губернаторов практически не представлен. Однако ряд характерных для него черт демонстрируют М. Шаймиев, Н. Белых и А. Хлопонин. В основном это проявляется в стремлении обобщить и рефлексировать по поводу происходящих событий; выдвигать масштабные программы развития своих регионов, давать прогнозы на будущее и т.п.

По типологии Л. Этериджа подавляющее большинство губернаторов относятся к типу экстраверта с низким уровнем доминирования, когда они сознательно или подсознательно позиционируют себя как часть федеральной вертикали власти, и к типу экстраверта с высоким уровнем доминирования, когда адресат их высказываний - региональная аудитория.

Черты третьего типа (интроверт с высоким уровнем доминирования) отчасти проявляются у В. Кресса, И. Михальчука и А. Хорошавина. Четвертый тип (интроверт с низким уровнем доминирования) выявлен не был.

стр. 66

При анализе аффективного компонента личности и выявлении мотивов согласно теории мотивации Маклелланда и Аткинсона и по методике Д. Уинтера, у большинства губернаторов доминирующим явился мотив достижения. Вторым по значимости является во всех перечисленных случаях мотив аффилиации. Мотив власти в публичных выступлениях демонстрируют более-менее четко лишь В. Якушев, В. Чуб и Е. Савченко.

Анализ аффективного компонента личности ("Я-концепция") в соответствии с типологией Р. Зиллера практически всех перечисленных губернаторов позволяет отнести к типу политика-прагматика, обладающего заниженной самооценкой и высокой сложностью Я-концепции. Черты аполитичного политика (высокая самооценка, высокая сложность Я-концепции) демонстрируют М. Шаймиев, А. Хлопонин, И. Михальчук, Н. Белых.

Третий, четвертый и пятый типы (идеолог, показательный политик, недетерминированный политик) в чистом виде среди исследуемых губернаторов не представлены. По всей видимости, политическая роль регионального лидера предполагает вербальное выражение в публичных выступлениях именно первых двух типов аффективного компонента личности.

При всей несхожести их личностных особенностей, биографических данных и региональных особенностей их субъектов Федерации, по всей видимости, имеет место общий стандарт поведения регионального лидера, установившийся в виде неписаного закона. Публичные выступления строятся по жесткой схеме, адекватной политической роли губернатора в его взаимоотношениях с центром и аудиторией на местах.

Таким образом, региональные лидеры демонстрируют многообразие личностных черт и поведенческих стилей. Однако структура их публичных выступлений всегда отвечает неписаным законам, соотносится с политическим контекстом современной России.

"Политико-психологический анализ личностей президентов РФ Б. Н. Ельцина, В. В. Путина и Д. А. Медведева" стал темой доклада **И. Э. Стрельца**. Основой для данного исследования послужили биографии трех президентов, контент-анализ их политической риторики, тексты публичных выступлений, мотивационные профили, Я-концепция и самооценка, операциональный код, стиль межличностных отношений, который они демонстрировали.

Данные, полученные в ходе исследования, показывают, что у *Бориса Ельцина* доминировал мотив власти при развитом мотиве аффилиации. Это сочетание обнаруживает эффективные отношения с прессой, стремление воздействовать на других, стремление к контролю над ситуацией вплоть до применения силы, легкую смену окружения при изменении приоритетов. Сосредоточив в своих руках максимальную

власть, он при этом не ограничивал права сограждан и свободу СМИ, что объясняется именно мотивационным профилем, а не мировоззрением.

Опыт провинциального хозяйственника и регионального партийного руководителя не способствовал формированию сложной и многомерной Я-концепции. Президентство удовлетворило его амбиции, повысило самооценку, усложнило Я-концепцию. Операциональный код Ельцина сочетал ощущение им враждебности политического мира и оптимизм, низкий контроль над событиями, конкретные и глобальные цели, поэтому он провоци-

стр. 67

ровал острые политические ситуации, в которых чувствовал себя, как рыба в воде. В межличностных отношениях он был интровертом с высоким уровнем доминирования. Назначая кадры, он не заботился об их политической совместимости, не проводил четкие границы в полномочиях различных институтов. В целом это ослабляло центральную власть.

Владимир Путин после подтверждения президентских полномочий на выборах 2000 г. приступил к укреплению властной вертикали. Для мотивационного профиля Путина характерно устойчивое равновесие мотивов власти и достижения при высоком уровне мотива аффилиации, что определяет потребность в теплых межличностных отношениях, важность принадлежности к команде, заботу о собственном позитивном имидже, восприятие власти не как самоцели, а как средства. Как показало исследование, Путин обладает сложной и многомерной Я-концепцией, что связано с особенностями его биографии. За время работы в должности президента РФ его самооценка из заниженной стала адекватной благодаря успеху проводимой им политики. Операциональный код Путина характеризует его как волевого человека, который с оптимизмом смотрит в будущее, ставит глобальные цели, дружелюбно настроен по отношению к внешнему миру, не исключая при этом его враждебности. В партнерских отношениях он демонстрировал высокий уровень доминирования.

Путин - представитель среднего поколения, пережившего смену нескольких эпох, умеющего приспосабливаться к обстоятельствам, постоянно обучаться новому.

Дмитрий Медведев стал первым в истории России главой государства, который получил конституционные полномочия в установленный законом срок от действующего руководителя к избранному. Мотив достижения в сочетании с мотивом власти у Медведева значительно развит, при этом аффилиация заметно снижена. Подобный мотивационный профиль характерен для топ-менеджеров чаще, чем для политиков.

Согласно результатам исследования, нынешний президент РФ обладает высокой самооценкой, основанной на стабильных внутренних стандартах. Гармоничное детство, академическое образование, профессиональный и научный опыт сформировал сложную и многомерную Я-концепцию. Поэтому он взвешенно реагирует на чужую точку зрения, корректирует свою позицию с учетом ситуации, стремится получать разнообразную информацию от экспертов перед принятием важных политических решений. Операциональный код нынешнего президента РФ характеризуется балансом враждебности и дружелюбности политического мира, реалистичностью, сдержанным оптимизмом, уверенностью в контроле над происходящим, настроен на глобальные и долгосрочные цели. В межличностных отношениях он проявляет себя как экстраверт с высоким уровнем доминирования. Несмотря на мировой кризис, внешнеполитические вызовы, террористические угрозы Медведев противостоит деструктивным ситуациям, утверждаясь в общественном мнении.

Таким образом, политико-психологический анализ подтверждает гипотезу о том, что особенности личности каждого президента в значительной степени влияют на исполнение им роли главы государства, заключил Стрелец.

Круглый стол подготовлен к печати Е. П. Добрыниной

Толочек В. А. Стили профессиональной деятельности в условиях взаимодействия субъектов¹⁰

Автор: В.А.Толочек - Докт. психол. наук, проф. кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии государственной службы при Президенте РФ, Москва

В статье* рассматриваются факторы успешности взаимодействия субъектов совместной деятельности в контексте проблемы "стиль", в которой выделяются четыре основных направления: "когнитивные стили", "руководства", "жизни", "индивидуальные стили деятельности", образующие единое "общестилевое пространство". Анализируются "стили профессиональной деятельности" (СПД), объединяющие направления "индивидуальные стили деятельности" и "стили руководства", как область исследований и как научная концепция.

Ключевые слова: стиль, стили профессиональной деятельности (СПД), взаимодействия субъектов, триада, психологическая ниша, структурно- функциональная организация стиля (субъективно удобные условия деятельности- структура-тип организации деятельности).

Изучение индивидуальности человека в психологии имеет достаточно давние традиции и это отражено в ее отдельных дисциплинах - дифференциальной психологии и дифференциальной психофизиологии. Вместе с тем взаимодействия людей с разными индивидуальными особенностями ("руководитель-подчиненный", "учитель-ученик", "врач-больной" и др.) остаются малоизученными. Решение этого вопроса, с нашей точки зрения, возможно в русле исследования различных видов стилей.

В психологии проблема стиля активно разрабатывается с начала 1950-х гг. К настоящему времени изучены и описаны стили: когнитивные, эмоциональные, деятельности, руководства, общения, поведения, жизни; перцептивные, реактивные, аффективные, рациональные, эмпирические и др. Изучение проблемы стиля сопряжено с широким спектром исследований индивидуальности, личности и ее жизненного пути [1, 2, 4, 5, 14, 15, 17, 19]. Систематизируется накопленный эмпирический материал и в самой проблематике стиля [10, 18, 20-23, 26]. Отметим существенные различия в отечественных и зарубежных подходах к проблеме стиля. В западной психологии изучение стиля связывается с личностными факторами в протекании психических процессов, что приводит к пониманию его как свойства личности. В отечественной психологии понятие стиля разрабатывается в рамках деятельностного подхода, где стиль понимается как интегральный феномен взаимодействия требований деятельности и индивидуальности человека.

В многообразии подходов к изучению стиля мы различаем четыре основных направления, отличающихся устоявшейся традицией, терминологией и методологией: "когнитивные стили", "индивидуальные стили деятельности", "стили руководства (лидерства)", "стили жизни (поведения, общения, активности, саморегуляции)" [21]. По своему предметному содержанию исследования четырех стилевых направлений можно объединить в две группы: неспецифические стили (когнитивные, поведения, жизни, активности) и специфические, характеризующиеся непосредственной включенностью субъекта в конкретные социально-технические и социальные системы (индивидуальные стили деятельности и стили руководства). Эту группу мы назвали "стили профессиональной деятельности (СПД)".

¹⁰ Толочек В. А. Стили профессиональной деятельности в условиях взаимодействия субъектов // Психологический журнал. 2000. №3. С. 96-103.

Каждое из стилевых направлений отличается своеобразием (равно как и многообразием подходов и объяснений самого феномена). Так, согласно отечественной концепции индивидуального стиля деятельности (ИСД), стиль обусловлен психологическими (психофизиологическими факторами), но фатально не детерминирован индивидуальностью субъекта, а формируется как "интегральный эффект взаимодействия субъекта и объекта". Под стилями понимаются не отдельные элементы деятельности, а их определенные сочетания (система приемов и способов). Стиль может изменяться при изменении условий деятельности. Формирование и развитие стиля связано с развитием определенных психологических особенностей субъекта [11,14].

(*) Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, проект N 00-06-00093а.
стр. 96

В работах по ИСД обычно приводят два определения, данных Е.А. Климовым. В узком смысле слова это есть "обусловленная типологическими особенностями устойчивая система способов деятельности, которая складывается у человека, стремящегося к наилучшему осуществлению данной деятельности", а в широком смысле - "индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей (типологически обусловленной) индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности" [11, с. 49].

В развитии концепции ИСД можно выделить несколько характерных этапов и подходов. Первый из них условно назван: "типологический" подход (конец 1950- 60-е гг.); второй - эмпирический (1970-80 гг.); третий - естественнонаучный (1980- 90-е гг.). Общими особенностями определившихся подходов в границах концепции ИСД были названы "статичность", "ретроспективность" и "психоцентризм" анализа стиля: динамика практически не рассматривалась; исследования его онтогенеза и функционирования широкого развития не получали; стиль объясняется преимущественно индивидуально-психологическими особенностями работника (т.е. субъектной детерминацией) [20, 21].

В изучении проблемы стилей руководства также можно различать разные подходы к проблеме: 1) личностный (отражает выделение индивидуальности руководителя в качестве главной детерминанты его стиля); 2) поведенческий (связывает стиль с поведением, личными особенностями, отношениями, мотивами подчиненных); 3) комплексный (выражается в стремлении обобщить наиболее известные детерминанты стиля); 4) структурно-функциональный (характеризуется постановкой вопроса о внутренней организации стиля, при этом обычно не конкретизируется их число и эффективность) [9, 12, 21, 25]. Обратим внимание: в направлении "стили руководства", как и ИСД, также имеет место разнообразие используемых методик, подходов к проблеме; но для описания содержательных и формальных аспектов стиля в последний период привлекаются новые понятия ("предпочитаемый стиль", "предпочитаемый подчиненный" и др.), активно используемые в концепции ИСД, что отражает единство стилевого феномена и общность его структурно-функциональной организации. (Подходы "когнитивный стиль" и "стиль жизни" в настоящей работе не обсуждаются, но вместе с другими они образуют единое "стилевое пространство" [21].)

Цель нашего исследования состояла в выявлении стилевых особенностей взаимодействия субъектов совместной деятельности (тренеров и спортсменов, руководителей разного уровня), в изучении структурно-функциональной организации стилей профессиональной деятельности (СПД), закономерностей их развития и функционирования, обусловленности стилей "профессионально- технологической", "индивидуально-психологической" и "социально- психологической" составляющими, а также - в разработке обобщающей концепции стилей.

Гипотеза исследования: формирование и функционирование СПД определяется не только индивидуальностью субъекта, а, прежде всего, организацией среды (профессионально-технологических, социально-групповых и других структур). В совместной деятельности стили субъектов выступают как системы, включающие в себя и включенные в структуры среды, стили и индивидуальности других субъектов.

МЕТОДИКА

Объект исследования - стили взаимодействующих субъектов совместной деятельности: руководителей, тренеров, спортсменов. Было обследовано 200 спортсменов и тренеров, 450 руководителей разного уровня и характера деятельности (предприятия, НИИ, служба инкассации).

В работе использовались методы: опрос, анкетирование, наблюдение и стенографирование деятельности; разработанная нами методика "Стили руководства и взаимодействия руководителей", методика "Психологический портрет"; переработанная методика А.Л. Журавлева-В.П. Захарова; стандартные методы психодиагностики (тесты Р. Кэттела, УСК, К. Томаса и др.); статистическая обработка данных (непараметрические и параметрические методы - пакет SPSS). Достоверность результатов обеспечивалась: тест-ре-тестовыми испытаниями; сопоставлением результатов наблюдений и опроса, тестирования и самооценок субъектов; валидностью и надежностью методики "репертуарной решетки", взятой за основу наших исследовательских методов; тождественностью результатов, полученных с помощью традиционных и исследовательских методик [21].

Моделями исследования стилевых взаимодействий субъектов были: управленческая деятельность руководителя и один из видов спортивных единоборств - борьба дзюдо. Обе модели относятся к профессиям типа "человек- человек". В них явно представлена "социально-психологическая" составляющая - зависимость успешности одного субъекта от качества его взаимодействия с другими. При изучении обеих моделей давно применяется понятие "стиль". Они взаимно дополняют друг друга относительно возможности использования разных методов исследования. Две избранные модели имеют общие черты и существенные различия, представляя собой как бы два полюса континуума содержательного разнообразия видов совместной деятельности, и таким образом дают возможность целостного описания изучаемых явлений.

Спортивные единоборства - это выраженное соперничество, управленческие взаимодействия руководителей - сотрудничество. Вместе с тем избранные модели характеризуются переплетением черт сходства и различия. Сотрудничество руководителей не исключает их аппаратной борьбы между собой. Выраженное соперничество спортсменов вместе с тем предполагает и их своеобразное "сотрудничество" (умение понимать поведение партнера, различать его тактические намерения и разрушать их, навязывать свою тактику, или переигрывать, подстраиваясь под его тактику). Причем взаимосвязь соперничества и сотрудничества усиливается с ростом мастерства спортсменов, и, возможно, - руководителей.

стр. 97

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

На I этапе исследования СПД наблюдение соревновательной деятельности борцов-дзюдоистов высших разрядов показало изменчивость плотности взаимосвязи используемых технических действий в разных ситуациях. Способы решения тактических задач, характерные для спортсменов с определенными индивидуальными особенностями (например, для людей с сильной нервной системой - сковывающие захваты, срывы захватов, прямые атаки и др.; для "слабых" - передвижения, изменения захватов, блокирующие захваты) положительно коррелируют между собой, но отрицательно - с действиями типологически противоположных групп борцов. В ситуациях неэффективной деятельности эти взаимосвязи технических действий нарушаются, как и связи способов с

индивидуальными особенностями спортсменов. Структурированность и пропорция используемых способов ("активных" и "пассивных") более определенно связаны с эффективностью деятельности, чем их абсолютные частоты, в совокупности определяющие "границы существования систем". Структурированность компонентов деятельности проявляется на всех уровнях: СПД в целом, в предпочитаемых условиях, в тактико-технических действиях, в способах решения тактических задач.

Отмечена устойчивая связь между количеством и спецификой учитываемых борцами признаков, стилем и уровнем их спортивных достижений. Стили как бы "настроены" на одни признаки соперника и "отключены" по отношению к другим. С ростом профессионализма борцов вышеназванные особенности усиливаются.

Если спортивное мастерство борцов формируется ступенчато, то их субъективные предпочтения условий деятельности (темпа борьбы, дистанции, характера активности в схватке, удобного соперника и др.) заявляют о себе в самом начале овладения деятельностью.

Психолого-педагогический эксперимент и ряд исследований показали: 1) соответствие индивидуальностей и стилей тренера и спортсмена влияют на результативность воспитанника; 2) разные методики обучения и тренировки оказывают неодинаковое воздействие на психофизиологическое состояние и результативность лиц с разными психологическими особенностями; 3) склонность педагога к определенному стилю приводит к направленному отбору воспитанников. Подобный отбор, взаимное предпочтение и удовлетворенность тренера и спортсмена не всегда осознаны [20].

Выявленная устойчивость диапазонов всех параметров стиля субъектов, характер взаимодействия субъектов между собой были названы "психологической нишей". Психологические ниши представителей разных стилей хорошо выражены в ситуациях их успешной деятельности и размыты в ситуациях неэффективной (сопряженной с разрушением структуры СПД).

Субъекты любого стиля всегда ориентированы на часть условий и компонентов деятельности. В структурно-функциональной организации стиля можно различать три разных механизма пассивной и активной адаптации, три его иерархических уровня: субъективно-удобные условия деятельности (неосознанные, эмоциональные предпочтения), структуру (определенным образом взаимосвязанные компоненты деятельности) и тип организации деятельности (когнитивная составляющая) [20,21]. Тип организации деятельности есть высший уровень активной адаптации субъекта к требованиям деятельности. Помимо общей динамики ее осуществления, выбора определенных "рабочих зон" в пространстве деятельности ("психологических ниш"), он (тип) отражает своеобразие подготовки субъекта к ней, коррекцию ее результатов, саморегуляцию поведения. Образы деятельности, "Я" как субъекта и партнеров у борцов и тренеров характеризуются фрагментарностью, неполнотой, "автономностью" - при актуальной значимости одних компонентов и "выпадении" других, и могут пониматься как часть целого. Стилиевой обусловленности подчинены все аспекты планирования, прогнозирования, подготовки и реализации деятельности спортсменами и тренерами.

На II этапе исследования стиль изучался на модели деятельности руководителей. На III этапе исследовательской программы особенности стиля управленцев (зависимые переменные) рассматривались нами в двух вариантах их связей с независимыми переменными: когда руководители удовлетворены взаимодействиями с партнером ("согласованные") и, напротив, в случаях их неудовлетворенности своим партнером ("несогласованные") [21].

В первой группе ($n = 37$) руководителей отмечено более частое использование всех, в том числе активных, способов решения управленческих задач, их более логичные взаимосвязи (подструктуры); более высокие доли (части) приписываемых себе собственных функций управления (по "объему", "активности", "централизации"), их редкие и слабые интеркорреляции. В группе "несогласованных" ($n = 17$), напротив,

отмечены частые и интенсивные интеркорреляции всех компонентов деятельности. Образ деятельности "вышестоящего" лучше организован (структурирован) у "согласованных" руководителей. В первой группе наблюдаются редкие и слабые связи индивидуально-психологических особенностей и используемых компонентов деятельности; во второй группе,

стр. 98

напротив, - более частые и более тесные связи. Оценки "сработанности" и "психологической совместимости" также детерминированы психологическими особенностями субъектов. Повторяющиеся на разном эмпирическом материале устойчивые различия плотности корреляций свидетельствуют о воздействии общей детерминанты - "социально-психологической компоненты".

Факторизация данных в двух группах приводит к выделению трех сходных стилевых факторов ("Авторитарного", "Комбинированного", "Либерального" и одного операционального - "Способы решения управленческих задач". Все выделенные стили более ориентированы на вышестоящего, чем на подчиненного. Стилиевые факторы также отражают феномен предпочтения руководителем определенных функций управления и передачу другим коллегам по управлению. При этом стили "согласованных" руководителей более "полифоничны", включают большее число характеристик управленческих функций (объема, активности, централизации). Стили "несогласованных" более жестки, ригидны, "монотональны", менее насыщены разными функциями. Использование традиционной методики (модифицированного опросника стиля А.Л. Журавлева- В.П. Захарова) подтверждает результаты экспериментальных методик: в обеих подгруппах выделяются аналогичные стилевые факторы ("Авторитарный", "Демократичный", "Либеральный").

Применение кластерного анализа показывает нестабильность положения субъектов в классах, их миграции при увеличении числа выделяемых классов: нетождественность классов субъектов, выделяемых в разных подпространствах анализируемых признаков.

Исходная классификация испытуемых на два класса ("согласованных" и "несогласованных" руководителей) показала, что и стиль, и интегральная индивидуальность субъекта обретают свои специфические черты в зависимости от более общей социальной системы, в которую он включен. При этом четкие связи - "индивидуальные особенности" и "компоненты деятельности" - не всегда свидетельствуют о успешности деятельности и эффективности стиля субъекта. Интегральная индивидуальность "согласованных" руководителей более обусловлена совместной деятельностью и особенностями партнеров: индивидуальность субъекта как бы "снимается" закономерностями более высокой "единицы" - триады. Успешность разных типов руководителей также связана с другим социально-психологическим феноменом - психологической нишей.

Под психологической нишей понимается "горизонтальное" (отношения координации) устойчивое распределение стилевых и психологических типов субъектов совместной деятельности в ее временных, пространственных, энергетических и информационных зонах, обусловленное как закономерностями организации профессиональной деятельности и физической среды, так и ролью других субъектов. Триада есть иерархическая организация взаимодействующих субъектов (отношения субординации), характеризующаяся асимметрией не только их статусных и ролевых позиций, но и различиями восприятия своих выше- и нижестоящих партнеров, распределения функций между ними, роли последних в формировании собственного стиля и др. Триада может также рассматриваться как "клеточка" совместной деятельности, как адекватная "единица" ее изучения.

Обобщая особенности когнитивной составляющей СПД руководителей, отметим: выявлена выраженная стилевая и индивидуально-психологическая обусловленность

образов деятельности, "Я" как субъекта и партнеров. Близость оценок и самооценок субъектов сопряжена с их взаимной удовлетворенностью - сработанностью и психологической совместимостью. Зависимость неосознанных эмоционально-субъективных предпочтений (субъективно-удобных условий деятельности) и понятийно-образной сферы руководителей отражает взаимосвязь разных уровней стиля. Полученные на модели управленческой деятельности эмпирические факты соответствуют вышеописанной структурно-функциональной организации стиля.

Разные СПД (в управлении, в спорте) не связаны со спецификой деятельности, а скорее отражают основные стратегии адаптации субъектов к среде: а) преобразование (авторитарный, атакующий, темповый стили); б) взаимодействие (демократичный, контратакующий, игровой стили); в) сосуществование (либеральный, защитный стили).

Типы наиболее успешного взаимодействия субъектов совместной деятельности, напротив, зависят от ее специфики: а) соперничество (модель - спортивная борьба) предполагает предпочтение субъектом партнера с противоположными психологическими и стилевыми особенностями, б) сотрудничество: обучение и воспитание (тесное межличностное взаимодействие тренера и спортсмена) - сходство, тождество их психологических и стилевых особенностей; в) сотрудничество: служебные взаимодействия (руководителей) - некоторое отличие, дополнение личностных и стилевых особенностей субъектов.

В целом успешность (эффективность, результативность, психологическая совместимость, удовлетворенность) субъектов обусловлена их индивидуальными особенностями, структурно-функциональной организацией стиля, согласованностью последнего с требованиями совместной

стр. 99

Таблица 1. Подматрицы верхнего треугольника матрицы корреляций

<i>Ai</i>	<i>Bi</i>	<i>Cl</i>	<i>Di</i>
1)	2)	3)	4)
	5)	6)	7)
		8)	9)
			10)

Примечание. *Ai-Ai* – индивидуальные особенности субъекта; *Bi-Bi* – компоненты деятельности субъекта; *Cl-Ci* – индивидуальные особенности со-субъектов; *Di-Di* – компоненты деятельности со-субъектов.

Примечание. *Ai-Ai* - индивидуальные особенности субъекта;

Bi-Bi - компоненты деятельности субъекта; *Cl-Ci* - индивидуальные особенности со-субъектов; *Di-Di* - компоненты деятельности со-субъектов.

деятельности, и определяется совокупностью факторов. Основные из них: 1) соответствие индивидуально-психологических и стилевых особенностей субъекта требованиям деятельности; 2) соответствие структурно- функциональной организации индивидуального стиля субъекта организации типовых стилей (структурированности, пропорции компонентов и др.); 3) соответствие диапазона вариативных реорганизаций стиля границам его устойчивости; 4) адекватность методов и средств подготовки (обучения, тренировки) индивидуальным особенностям субъекта; 5) адекватность средств

саморегуляции психических (функциональных) состояний (с опорой на ведущие подсистемы); 6) соответствие качественно-количественных показателей стиля критериям профессионального мастерства (активность и развернутость планирования, объем учитываемых признаков, активность выполнения деятельности, полнота, цельность, завершенность и адекватность образов партнеров, адекватность перераспределения функций, задач, ролей между ними); 7) взаимосоответствие стилевых и психологических типов взаимодействующих субъектов.

В полувековой истории изучения проблемы стиля проявились "общеродовые" черты, определяющие в своей совокупности "общестилевое пространство" и присущие всем направлениям (когнитивные стили, руководства, деятельности, жизни). Основные из них: 1) относительно независимое развитие разных направлений; дифференцирование разных подходов внутри каждого направления; 2) недостаточная разработанность вопроса детерминации стиля факторами среды; 3) расширение объема феномена "стиль" (и научного понятия) с одной стороны, а с другой - стремление интегрировать отдельные эмпирически выделенные факты и теоретические конструкты; 4) большая изученность проявлений стиля, чем его структурно-функциональной организации; 5) неопределенность вопроса "изменчивости" стиля; б) недостаточная изученность роли других людей в формировании и функционировании стиля; 7) противоречивость мнений о связи стиля и результата.

Из первоначальной области исследования проблема "стили профессиональной деятельности" оформилась в концепцию СПД. Формально-логические "позиции" проблемы СПД среди других изучаемых стилевых феноменов можно представить, например, корреляционной матрицей (верхний треугольник), где: A_1-A_i - индивидуальные особенности субъекта ("лабораторные", Q- или Г- данные); B_1-B_i - деятельностные индикаторы ("полевые", L-данные); C_1-C_i - индивидуальные особенности других субъектов, а D_1-D_i - индикаторы их деятельности. При вышеизложенной организации исходных данных общая корреляционная матрица разделяется на совокупность формально и содержательно различных подматриц - "пространств", или психологических проблем (1. "Интегральная индивидуальность" [14]; 2. "Индивидуальный стиль деятельности" [11]; 3. "Мета-индивидуальность" как "Инобытие личности в другом" [8, 16]; 4, 6. "Стили совместной деятельности" как воздействие на стиль субъекта индивидуальности другого; 5, 10. "Стили деятельности" как самоорганизация компонентов деятельности безотносительно к индивидуальности субъектов [20]; 7, 5, 10. "Совместная деятельность" как распределение функций и др.; 8. "Интегральная индивидуальность" со- субъектов;

9. "Индивидуальный стиль деятельности" со-субъектов; все подматрицы в совокупности отражают проблему "стили профессиональной деятельности". - табл. 1.)

Концепция "стили профессиональной деятельности" (СПД) является развитием и дальнейшей разработкой отечественной концепции индивидуального стиля деятельности (ИСД) Е.А. Климова и В.С. Мерлина [11, 14]. Наряду с основными положениями последней (стили есть интегральный эффект взаимодействия индивидуальности человека и условий деятельности; стили изменчивы в зависимости от специфических особенностей деятельности и др.), концепция СПД строится на более поздних теоретических разработках проблемы личности, субъекта деятельности, совместной деятельности, общения ("активности", "активности субъекта", "интегральной индивидуальности", "метаиндивидуальности", "инобытие личности в других", "дискретности пространства деятельности"[3-5, 7, 8, 13, 16, 20].

С позиции деятельностного подхода в концепции СПД интегрируется как значительный материал исследований ИСД, так и других методологических подходов (когнитивных стилей, руководства, жизни). Стиль рассматривается в совокупности многообразных форм его проявления и более широко - как адаптация субъекта к среде. В концепции СПД дифференцируются особенности

Таблица 2. Классификация стилей адаптации субъектов к социо-техническим системам;

учитывается специфика совместной профессиональной деятельности и необходимость согласованности СПД субъекта со стилями других субъектов ("совместный стиль деятельности"). В концепции СПД акцентируется детерминирующая роль среды, отмечается ее неоднородность и выделяются факторы ее самоорганизации и ее социально-психологические феномены (триада, психологическая ниша), а предложенная система рабочих понятий позволяет более эффективно решать научные и практические задачи.

Основные отличия концепции СПД от других подходов (в том числе, и "индивидуального стиля деятельности"): 1. Стиль рассматривается в аспекте его средовой детерминации (помимо изученной его обусловленности индивидуальностью субъекта), в которой различаются: а) организация компонентов профессиональной деятельности; б) организация интерперсонального пространства взаимодействующих субъектов. 2. Соответственно различаются операционно-деятельностная и психологическая составляющие стиля (типовые, обьективированные и индивидуальные стили}. 3. Стили рассматриваются в многообразии их форм проявлений и взаимопереходов как "стилевой цикл". 4. Стили субъектов изучаются в совместной профессиональной деятельности с учетом роли других субъектов и их стилей. 5. Выделяется структурно-функциональная организация стиля (субъективно удобные условия деятельности-структура-тип организации деятельности) как иерархия уровней пассивной и активной адаптации субъекта, как обобщающее основание разных стилей. 6. Стиль рассматривается как гибкая, вариативно-изменчивая система, имеющая определенные количественно-качественные границы. 7. Стиль рассматривается в связи с результативностью деятельности и удовлетворенностью субъектов; в нем выделяются "стилевые" характеристики (различия состава компонентов, условий и параметров деятельности, иерархия механизмов адаптации) и "уровневые" (диапазон параметров, количественный состав компонентов и характер их взаимосвязей).

Изучаемые в психологии стили нам представляется возможным распределить в координатной системе двух факторов - деятельностного и субъектного, интерперсонального (табл. 2). (Сходную классификацию стилей мы получим, взяв за основу характеристики человека Б.Г. Ананьева и В.А. Ганзена [2, 6]: индивид-субъект-индивидуальность-личность). При такой классификации в исходном многообразии различаются четыре основные группы стилей: I. "Адаптации" (организации психической деятельности в определенной сфере ее проявления - когнитивной, эмоциональной, моторной, алиментарной); II. "Деятельности" (строятся с учетом "профессионально-технологической" составляющей); III. "Взаимодействия" -системы сопряжения индивидуальности субъекта с "профессионально-технологической" и "социально-психологической" составляющими с социальными структурами, процессами, другими субъектами; IV. "Отношения" - системы сопряжения индивидуальности с социумом. Учет в данной координатной системе третьей детерминанты - индивидуальности человека (своеобразие и уровень психического развития, профессиональной подготовленности, интеллектуальные возможности, опыт [32]) - будет характеризовать именно индивидуальный стиль, уровень его сформированности и адекватности особенностям человека и требованиям среды.

Итак, феномен стиля (стиль человека) предстает как некоторое постоянное, довольно устойчивое и универсальное, "сквозное" психологическое образование [15, 21-23, 26]. Стиль своеобразно проявляется в зависимости от организации условий внутренней (интегральная индивидуальность) и внешней среды (организации компонентов деятельности и взаимодействий субъектов). Стиль выступает механизмом (опосредующим

звеном) интеграции психической сферы человека и одним из его поведенческих механизмов. Стиль субъекта - одновременно и причина и следствие его психического развития. По существу, за всеми этими характеристиками и оценками стоит общее - своеобразие активности субъекта жизнедеятельности, его саморазвитие. Интегрируясь и синтезируясь в "стиль", психические качества субъекта

стр. 101

сами выступают как его новые "внутренние условия", как новая причина дальнейшего развития личности субъекта деятельности. Стили выделенных четырех групп (I-IV) взаимосвязаны. Различаются они спецификой своего проявления, во многом определяемого организацией внешних и внутренних условий, степенью и качеством включенности субъекта, личности в социальные процессы (профессиональные технологии, взаимодействия, общение).

ВЫВОДЫ

1. Стили профессиональной деятельности (СПД) представляют собой интегральные, иерархические, биполярные образования с постоянной вариативной изменчивостью в границах двух полюсов ("субъективно удобных/неудобных" условий и параметров деятельности), детерминированные не только индивидуальностью субъектов, но, прежде всего, организацией среды (интерперсонального пространства взаимодействующих субъектов и компонентов деятельности). Индивидуальные особенности субъектов, обеспечивающие наиболее полное, всестороннее и гибкое согласование ("сопряжение", "уравновешивание") индивидуальности с требованиями среды, выступают скорее вторичным фактором формирования стиля.

2. В проблеме стилей профессиональной деятельности (СПД) следует различать две стороны явления: а) типовые, объективированные стили - совокупности взаимосвязанных компонентов деятельности, обусловленные как закономерностями самой деятельности, так и взаимодействиями ее субъектов; б) индивидуальные стили - индивидуально-своеобразные психологические системы согласования ("уравновешивания", "сопряжения") индивидуальности субъекта с совокупностью внешних и внутренних условий.

3. В совместной деятельности субъектов можно выделить три разных механизма, три иерархических уровня их адаптации: а) психофизиологический; б) операционально-деятельностный; в) социально-психологический, поведенческий. Психологические механизмы этих уровней отражают структурно-функциональную организацию стиля и могут раскрываться через три его устойчивые характеристики: "субъективно-удобные условия деятельности" (СУУД)-"структуру"- "тип организации деятельности" (ТОД). СУУД характеризуют неосознанные, эмоциональные предпочтения субъектом условий и параметров деятельности; структура отражает компоненты конкретной деятельности; ТОД представляет собой когнитивную составляющую стиля (тактики, стратегии, планирование, прогнозирование, оценку, коррекцию результатов).

4. Интерперсональное пространство ("социально-психологическая составляющая") взаимодействующих субъектов, как и компоненты их профессиональной деятельности, имеют тенденцию к внутренней организации (структурированию, самопорождению структур). Феномены психологической ниши и триады можно рассматривать как следствия структурирования интерперсонального пространства совместной деятельности.

5. Весомым фактором успешности (эффективности, результативности, совместимости, удовлетворенности) субъектов в совместной профессиональной деятельности является мера схожести или отличия их индивидуально- психологических особенностей и стиля.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991.

2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л.: Изд-во ЛГУ, 1968.
3. Базылевич Т.Ф. Введение в психологию целостной индивидуальности. М.: Изд-во ИП РАН, 1998.
4. Брушлинский А.В. Проблема субъекта в психологической науке // Психол. журн. 1991. Т. 12. N 6. С. 3-11; 1992. Т. 13. N 6. С. 3-12.
5. Вяткин Б.А. Стиль активности как фактор развития интегральной индивидуальности // Интегральное исследование индивидуальности. Пермь, 1992. С. 36-55.
6. Ганзен В.А. Системные исследования в психологии. Л.: Изд-во ЛГУ, 1984.
7. Джидарьян И.А. Категория активности и ее место в системе психологического знания // Категории материалистической диалектики в психологии. М.: Наука, 1988. С. 56-88.
8. Дорфман Л.Я. Метаиндивидуальный мир. М.: Смысл, 1993.
9. Журавлев А.Л. Факторы формирования стиля руководства производственным коллективом // Социально-психологические проблемы производственного коллектива. М.: Наука, 1983. С. 101-115.
10. Ильин Е.П. Стиль деятельности: Новые подходы и аспекты // Вопр. психол. 1988. N 6. С. 85-93.
11. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань: Изд-во Казан, ун-та, 1969.
12. Кричевский Р.Л. Психологические основы руководства и лидерства в первичном коллективе:
Дис. ... д-ра психол. наук. М., 1985.
13. Леонтьев Д.А. Совместная деятельность, общение, взаимодействие // Вести, высш. школы. 1989. N11.039-45.
14. Мерлин В.С. Очерки интегрального исследования индивидуальности. М.: Педагогика, 1986.
15. Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции. М.: Наука, 1998. 102
16. Петровский В.А. Личность в психологии. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.
17. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. М.: Учпедгиз, 1946.
18. Скотникова И.Г. Индивидуально-психологические проблемы принятия решения. М.: Наука, 1993.
19. Теплое Б.М. Избранные произведения. М.: Педагогика, 1985.
20. Толочек В.А. Стили деятельности. Модель стилей с изменчивыми условиями деятельности. М.: Измайлово, 1992.
21. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности М.: Смысл, 1999.
22. Холодная М.А. Когнитивные стили как явление индивидуального интеллекта. Киев, 1990.
23. Шкуратова И.П. Когнитивный стиль и общение. Ростов-на-Дону, 1994.
24. Щукин М.Р. Структура индивидуального стиля и условия его формирования: Дис. ... докт. психол. наук. Новосибирск, 1994.
25. Fiedler F. A theory of leadership of effectiveness. N.Y.: McGraw-Hill, 1967.
26. Wardell D.M., Royce J.R. Towards a multi-factor theory of styles and their relationship to cognition and affect. 1978. V. 46. N 3. P. 474-505.
Стр.103.

Кунц Любовь Ивановна - кандидат психологических наук, доцент кафедры педагогики и психологии профессионального образования факультета технологии и предпринимательства, Новосибирский государственный педагогический университет.

E-mail: lik2781@yandex.ru

стр. 167

Исходным тезисом большинства отечественных исследований является идея детерминации развития личности деятельностью, личность рассматривается с позиции соответствия профессии и успешности деятельности в ней. Среди условий развития специалиста во время профессиональной подготовки и его успешности в будущей профессиональной деятельности выделяется установка к данному виду труда, готовность в широком смысле слова.

Необходимость изучения такого компонента внутреннего мира человека, как образ собственного будущего в профессиональной деятельности, определяется тем обстоятельством, что этот образ является основой для прогноза профессионального развития личности и ее жизненного пути.

Проанализировав определения образа, можно отметить, что различными авторами подчеркивается регулирующая и направляющая роль образа в поведении, деятельности, общении и познании. Также отмечается субъективный характер отражения окружающей действительности.

Образ профессиональной деятельности включает два аспекта. Во-первых, аспект, связанный с понятием собственно образа. Во-вторых, аспект, связанный с профессиональной деятельностью, профессионализацией личности.

Понятие образ профессиональной деятельности неразрывно связано с личностью, которая является его носителем.

Важнейшей характеристикой личности считается самосознание, объектом которого является сам человек, его "Я" [1; 2]. Самосознание в психологической науке принято связывать со "вторым рождением личности". Рассматривая психологическую сущность самосознания, С. Л. Рубинштейн подчеркивал, что "самосознание не изначальная данность, присущая человеку, а продукт развития" [3, с. 153]. "Образ Я" личности формируется в процессе социализации. Продуктом и результатом развития самосознания является сформированная Я-концепция личности, одной из составных частей которой является "образ Я".

Образ профессиональной деятельности формируется в процессе профессионализации. Используя понятие "образ профессиональной деятельности", мы затрагиваем сферу профессионального самосознания личности. При исследовании проблемы профессионального самосознания важное значение имеет принцип единства сознания и деятельности, сущность

стр. 168

которого состоит в утверждении деятельностной обусловленности формирования психики человека. Положение о деятельности как условии формирования психики, выдвинутое С. Л. Рубинштейном, гласит: "осуществляясь реально в различных видах конкретной деятельности, психические процессы в ней же формируются" [3, с. 78]. Развившиеся в ходе деятельности психические процессы, свойства личности, в том числе и самосознание субъекта, в свою очередь, оказывают обратное влияние на успешность осуществления субъектом профессиональной деятельности. Но по мере усложнения,

¹¹ Кунц Л. И. Образ профессиональной деятельности в контексте профессионального самосознания личности // Философия образования. 2012. №4. С. 167-173.

развития профессиональной деятельности субъекта происходит совершенствование его взаимосвязи с предметным и социальным миром, обусловленное спецификой профессии, что ведет к развитию его профессионального самосознания, которое становится все более адекватным, достаточно расчлененным. В свою очередь, последнее выступает как фактор, регулирующий осуществление субъектом текущей деятельности, как условие ее развития, а также профессионального развития субъекта в целом.

Л. М. Митина отмечает, что структура профессионального самосознания в общих чертах совпадает со структурой самосознания личности и представляет собой взаимоперекрещивающиеся и взаимодополняющее соединение трех подструктур: когнитивной, аффективной и поведенческой [4, с. 58].

Специфика профессионального самосознания проявляется в его более узкой направленности и ограниченности сферой профессиональной деятельности. Исследователями отмечается, что профессиональное самосознание, так же как и самосознание личности, - образование динамичное. По мнению ряда авторов, профессиональное самосознание как психологическое явление характеризуется развитием, изменением, расширением своего содержания. Обусловлено это самим процессом профессионализации, профессиональным ростом.

Профессиональное самосознание включает представление личности о себе и своей ценности, своем вкладе в общее дело. Структуру профессионального самосознания в общем виде можно охарактеризовать, по мнению Е. А. Климова, следующими положениями:

- сознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности;
- знание, мнение о степени своего соответствия профессиональным эталонам, о своем месте в системе профессиональных ролей;
- знание человека о степени его признания в профессиональной группе;
- знание о своих сильных и слабых сторонах, путях самосовершенствования, вероятных зонах успехов и неудач;
- представление о себе и своей работе в будущем [5].

В нашем понимании профессиональное самосознание является результатом самопознания и самоотношения как устойчивого комплекса представлений и суждений личности о самой себе, способностях, возможностях и ограничениях в рамках профессиональной деятельности, как сформировавшееся отношение к профессии и выражающееся в наличии сложившейся, постоянно развивающейся и связанной системы мотивов, личностных смыслов и целей.

стр. 169

Образ будущей профессиональной деятельности определяется характером развития общего и профессионального самосознания личности. Самосознание характеризуется своим продуктом - представлением человека о себе, Я-концепцией, профессиональное самосознание в конечном итоге выражает устойчивое представление личности о себе как субъекте профессиональной деятельности и характеризуется сформированной профессиональной Я-концепцией. Образ профессиональной деятельности входит в понятие профессиональной Я-концепции и характеризуется его содержанием.

Профессиональную Я-концепцию отечественные психологи рассматривают как частный вид Я-концепции, включенную в картину развития личности как профессионала [6]. Изучение профессиональной Я-концепции развивается с позиций психолого-акмеологического подхода, в рамках профессионального самосознания, включающего Я-понимание, Я-отношение, Я-поведение.

Рассмотрев разные подходы к пониманию профессионального самосознания и профессиональной Я-концепции, мы приходим к пониманию, что профессиональная Я-концепция - сложное личностное образование, формирующееся под воздействием профессиональной среды и активного участия субъекта профессиональной деятельности.

Профессиональная Я-концепция через мотивы личности связана с его реальной профессиональной деятельностью и сигнализирует о смысле "Я" профессионала. Любой профессионал при осознании себя как субъекта профессиональной деятельности должен осознавать связи и отношения, которые складываются у него при взаимодействии с окружающим миром, которые обусловлены спецификой профессии. В профессиональной Я-концепции представлены характеристики, которые связаны с выполнением субъектом своей профессиональной роли, а также ценности, связанные с воспринимаемыми профессионально значимыми качествами и отношениями.

Отечественными и зарубежными авторами в структуре профессиональной Я-концепции выделяются следующие компоненты: когнитивный, эмоциональный, поведенческий и мотивационный.

Исходя из содержания и структуры компонентов, мы определяем профессиональную Я-концепцию как относительно устойчивую, переживаемую как неповторимую систему представлений личности о себе, как субъекте профессиональной деятельности, на основе которой строятся взаимодействия с другими, относится к себе, выполняет свою профессиональную роль и осуществляет поведение.

Образ профессиональной деятельности, включающий опосредованный профессией образ Я и образ собственно профессии, на наш взгляд, определяет характер профессионального становления и развития личности, а также процесс кристаллизации профессионального самосознания.

Профессиональное самосознание формируется на соотнесении образа профессии с Я-концепцией на определенной ступени развития личности под влиянием образа жизни, который требует от человека самоконтроля и рефлексии собственных поступков и действий, принятия полной ответственности за них [7].

стр. 170

Специфические моменты самосознания, формирование Я-концепции, включающей образ Я-профессионала, зависит от степени согласованности идеального и реального образа Я и идеального и реального образа профессии.

Не только познание, но и осуществление себя формирует самосознание человека. Осуществление себя в профессии включает формирование образа профессии, особенно на этапе выбора сферы профессиональной деятельности.

Образ будущей профессии включает эмоциональный и когнитивный компоненты. Соответствие эмоционально-оценочных компонентов существенным содержательным компонентам профессии делает выбор обоснованным и реальным. Для обоснованности профессионального выбора необходимо также, чтобы требования со стороны профессии соответствовали возможностям человека. В противном случае в самосознании человека накапливается отрицательный жизненный опыт, формируются своеобразные способы решения встающих перед ним задач, уход от проблем, их игнорирование и т. д. [8, с. 237].

Эталоном и меркой профессионального самосознания выступает профессиональный типаж - стереотип ("прототип", по терминологии Л. Б. Шнейдер) как персонифицированный образ самой профессии или обобщенный образ самого профессионала, который развивается в ходе обучения и развития индивида от изолированных эталонов-типажей до уровня системно организованной имплицитной теории личности [7].

К факторам, влияющим на становление профессионального образа Я, относят:

1) детерминацию личностной предрасположенности человека к определенному рода деятельности;

2) влияние коллектива, профессиональной среды;

3) специальную работу по развитию профессионального самосознания.

Образ профессии - это представление человека о выбранной профессии и его отношение к ней. Содержание этого понятия составляют такие признаки, как

совокупность знаний субъекта об аспектах, отражающих социально-экономическую (общественная значимость профессии, перспектива профессионального и социального роста), производственно-техническую (продолжительность рабочего дня и отпуска, условия работы, характер нервно-психической напряженности в работе), производственно-педагогическую (тип учебного заведения, срок обучения, служебные обязанности) и социально-психологическую (система требований к узкоспециальным, нравственным и организационным качествам) стороны профессии. Можно утверждать, что человек "нашел свое место", когда он представляет, где и кем будет работать, что от него требуется [9].

Образ профессиональной деятельности содержит в себе образ профессии, куда входят представления о нормах, целях, ценностях, принятых в данном профессиональном сообществе; представления о личности профессионала, его профессионально важных качествах; знания, умения навыки, необходимые для осуществления профессиональной деятельности - операциональный компонент; мотивационный компонент: мотивы, намерения. Наряду с образом профессии как таковой, образ профессиональной деятельности включает в себя образ субъекта, поскольку деятельность

стр. 171

неотделима от самой личности. Как известно, личность проявляется и формируется в деятельности. Не существует деятельности как абстрактного понятия, какого вида бы она ни была - игровая, учебная, трудовая, в любом случае ее осуществляет человек, личность. В этом смысле образ субъекта деятельности характеризуется представлением о себе как профессионале, куда входит несколько Я:

- Я-идеальное профессиональное - представление об идеале, модели профессионала - то, каким Я хотел бы быть;
- Я-реальное профессиональное - то, какой Я в данный момент в профессиональном плане;
- Я-динамическое профессиональное - то, каким Я намерен стать в ближайшее время.

Одна из особенностей студенческого возраста состоит в осознании своей индивидуальности, в становлении самосознания и формировании образа "Я". Образ "Я" - закономерный и всегда уникальный результат развития личности на этапе обучения в вузе. Осознание и адекватная оценка своего "Я" обеспечивают устойчивость и стабильность функционирования человека как субъекта деятельности, определение возможностей своего саморазвития [10].

Основная движущая сила развития профессионала - внутриличностное противоречие между "Я-действующим" и "Я-отраженным". Переживание этого противоречия побуждает профессионала к поиску новых способов самоосуществления [4].

Образ субъекта профессиональной деятельности может быть рассмотрен во временном континууме: Я в будущем, Я в настоящем, Я в прошлом [11].

Содержание образа профессиональной деятельности с позиции самой личности, которая намерена осуществлять ее в будущем, составляет смысловое поле профессионального будущего, его эмоциональную оценку и ценностные характеристики.

Образ будущей профессиональной деятельности относится к образу будущего личности как составляющая познавательной картины мира. В этом смысле образ будущего выступает как прогнозирование будущего.

Наличие временной координаты в образе мира означает представленность в нем настоящего, будущего и прошлого, относимых с изменением предметного мира и развитием личности. Предполагаемое будущее человека представлено в его сознании в виде сложного образования, имеющего смысловые, эмоциональные и ценностные составляющие.

В сознании и самосознании личности представлен образ будущей профессиональной деятельности системой внутренних средств отражения: представлений, образов, понятий, среди которых важную роль занимает представление личности о себе как субъекте профессиональной деятельности в ретроспективе и перспективе.

Представления о профессии как необходимая составляющая образа будущей профессиональной деятельности личности включают следующие категории профессиональной деятельности: социальная, субъектная, деятельностная.

Социальная категория содержит признаки профессии, определяющие положение человека в обществе (отношение к материальным благам, ха-

стр. 172

рактеристики статуса, престижа) и отношение человека к обществу, к общественным и групповым ценностям.

Субъектная категория раскрывает индивидуальный образ "Я в профессии" - собственные черты поведения, характера, способности и т. д., рассматриваемые через призму профессиональной деятельности, и образ "профессия для субъекта" - индивидуально-психологические и личностные требования к профессии.

Деятельностная категория включает характеристики деятельности -предмета деятельности, процесса, условий и режима деятельности, а также всего, что касается материальной и технической базы профессиональной деятельности.

Проанализировав различные подходы к пониманию образа профессиональной деятельности, мы сформулировали свое определение образа будущей профессиональной деятельности личности.

Под образом будущей профессиональной деятельности личности мы понимаем отражение в сознании профессиональной деятельности, выраженной совокупностью знаний и представлений о будущей профессии и о себе как субъекте профессиональной деятельности, закономерный и индивидуальный результат процесса профессионального и личностного развития на этапе обучения в вузе, продукт профессионального самосознания и основное содержание профессиональной Я-концепции.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кон И. С. Категория "Я" в психологии // Психологический журнал. - 1981. -№3. - Т. 2. - С. 25 - 36.
2. Кон И. С. Открытие "Я". - М.: Политиздат, 1978. - 383 с.
3. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. - СПб.: Питер, 2000. - 712 с.
4. Психологическое сопровождение выбора профессии / под ред. Л. М. Митиной. - М.: МПСИ ; Флинта, 1998. - 184 с.
5. Климов Е. А. Психология профессионала. - М.: Воронеж, 1996. - 398 с.
6. Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. Словарь по педагогике (междисциплинарный) - М. - Ростов н/Д: МарТ, 2005. - 448 с.
7. Тренинг профессиональной идентичности: руководство для преподавателей вузов и практикующих психологов / авт. -сост. Л. Б. Шнейдер. - М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2004. - 208 с.
8. Пряжников Н. С. Психологический смысл труда. - Воронеж: МОДЭК", 1997. -256 с.
9. Тимченко И. Н. Введение в педагогическую профессию. - Новосибирск: Изд-во НГПИ, 1997. - 144 с.
10. Поддубная Т. К. Становление целостности образа "Я" личности в процессе профессионализации в вузе // Журнал прикладной психологии. - 2004. - N 4 - 5. -С. 11 - 20.
11. Быкова Е. Б. Образ будущего в картине мира и Я-концепция личности: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. - СПб., 2003. - 23 с.

стр. 173

Барахович Ирина Ильинична - кандидат педагогических наук, доцент кафедры технологии и предпринимательства факультета физики, информатики Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева.

660049, г. Красноярск, ул. Перенсона, д. 7.

E-mail: barakhovich-irina@yandex.ru

стр. 253

Каждый, кто связывает свои жизненные и профессиональные устремления с российским образованием, оказывается вовлеченным в диалог в рамках идеи Президента РФ Д. А. Медведева "Наша новая школа". Общество все больше и чаще обращает внимание на категорию "новое качество образования", которая предполагает воспитание личности, "готовой к жизни в высокотехнологичном, конкурентном мире" [1]. В связи с этим общественные запросы неизбежно направлены на профессиональную подготовку специалиста, в том числе педагога, уровень его профессиональной квалификации, на его профессиональную идентичность и обусловлены определенными границами.

Новые требования к качеству образования, в том числе профессионального, предполагают освоение работником новых способов качественного изменения образовательного результата, который заключается в раскрытии возможностей каждого обучающегося в соответствии с его способностями.

Реализация названной задачи возможна только в рамках специально организованного взаимодействия "преподавание-учение", основанного:

- на новых общественных приоритетах;
- коммуникативных стратегиях в образовании;
- стандартизации профессиональной деятельности.

Фундаментальной (содержательной и структурной) стратегической основой взаимодействия в образовании является конструктивный диалог, понимаемый как "столкновение разных умов, разных истин, исходных культурных позиций, составляющих единый ум, единую истину и общечеловеческую культуру" [2].

Современные процессы качественных изменений образования как отрасли ориентированы:

- на приоритет человека ("Сегодня именно человек стал главным фактором развития и вместе с тем главным фактором риска");
- зависимость качества жизни человека от образования ("...чем дальше продвигается цивилизация, тем в большей мере люди без образования вытесняются за грань условий жизни, достойных человека");
- мир, взаимопонимание, толерантность, ответственность;

стр. 254

- проявление творчества, новаторства, критичности мышления;
- удовлетворение культурного и этнического многообразия человечества [3].

Т. С. Косенко, Н. В. Наливайко, В. И. Панарин устанавливают взаимозависимость между высокой коммуникативной культурой и культурой диалога, подчеркивая, что "высокая коммуникативная культура" не только необходима для успешного диалога, но и вырабатывается не иначе как в диалоге, и именно в этом состоит задача воспитания" [2]. В связи с этим все острее обозначаются проблемы, связанные с идентичностью личности, обладающей "высокой коммуникативной культурой", коммуникативным стратегическим мышлением, коммуникативной компетентностью, диалоговым инструментарием.

¹² Барахович И.И. Коммуникативный аспект стандарта профессиональной деятельности // Философия образования. 2011. № 2. С. 253-260.

Учитывая инновационность процессов в образовании, направленных на движение, изобретение нового знания, смысла, способа, формы и т. п., "образование необходимо рассматривать как движение к новому - к себе как к новому и другому" [4]. Движение к новому как личностную стратегию стимулируют эффективные коммуникации в образовании, поэтому для нас актуальными являются осмысление, разработка и реализация идеи подготовки педагога, обладающего коммуникативной компетентностью.

Бесспорно, образование, в том числе профессиональное, рассматривается как реальная коммуникативная практика, в ходе которой происходит процесс самоидентификации личности как обучающегося, так и педагога. В современной педагогике проблема идентичности является актуальной и основывается на идее построения "сильного ощущения себя" [5], обеспечения человеку переживания "онтологической уверенности, личностной тождественности" [6], "эмоционального и иного самоотождествления личности с другим человеком, группой, образцом" [7]. Отмечается интенциональная сущность идентичности как "обеспечение возможности человека быть" [8] (быть среди других цельной личностью, востребованной "другими" в определенном временном и пространственном промежутке, способной овладеть социокультурным пространством и т.д.).

Исходя из этих посылов, необходимо отметить, что формирование чувства идентичности, связанного с развитием самосознания, становлением образа Я, обретением смыслов, общих человеческих ценностей, с перестройкой системы общественных отношений, освоением новых "стандартов жизни" и т. д., происходит в процессе межличностного взаимодействия. Процесс взаимодействия может быть оформлен как последовательность шагов: восприятие, понимание; принятие (как оценка информации о личности), обратная связь (как актуализация принадлежности личности к определенной социальной группе, например по профессиональному, корпоративному, национальному, конфессиональному и другим признакам). Обозначенную формулу можно рассматривать как схему коммуникативного процесса. Проблема подготовки педагога - профессионального коммуникатора - связана с созданием профессионального и образовательного стандартов педагогического профиля; разработкой, апробированием, утверждением и принятием профессиональным сообществом критериев и показателей его профессионализма; разработкой технологического ин-

стр. 255

струментария, обеспечивающего эффективность коммуникативной подготовки педагога.

В последние годы ученые, специалисты в области управления образованием, работодатели обсуждают необходимость и возможность стандартизировать профессиональную деятельность. Авторы проекта "Профессиональный стандарт педагогической деятельности" Я. И. Кузьминов, В. Л. Матросов, В. Д. Шадриков отмечают свой проект как первый опыт создания профессиональных стандартов в области образования с позиции компетентностного подхода [9]. Ими принята формулировка компетентностного подхода как конструкта, "акцентирующего внимание на результате образования, причем в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в различных проблемных ситуациях" [10]. Формирование педагогических компетентностей происходит в образовательном процессе, а его результатом являются продуктивные, самостоятельные, ответственные действия педагога в реальной педагогической практике.

Принципиальным для разработчиков проекта является определение:

- системы требований к профессиональным качествам (компетентностям) педагога исходя из педагогической теории, действующих профессиональных образовательных стандартов педагогического профиля и идеи инновационных преобразований во всех сферах общественной жизни;

- круга компетенций исходя из психологического аспекта деятельности; представлений носителей профессии педагога; требований работодателей (руководителей школ, работников управленческих структур в образовании, попечителей в сфере образования), родителей обучающихся.

В авторской транскрипции профессиональный стандарт педагогической деятельности представлен как "система минимальных требований к знаниям, умениям, способностям и личностным качествам педагога (его компетентности), позволяющим в своей целостности занятие педагогической деятельностью и определяющим успех в этой деятельности" [11].

Круг компетенций отражает функциональную систему деятельности педагога и включает:

- компетенции, обеспечивающие раскрытие личностного смысла учения;
- компетенции, обеспечивающие мотивацию поведения и учебной деятельности;
- компетенции в понимании ученика;
- компетенции в принятии решений;
- компетенции в организации учебной деятельности (в том числе компетенции оценивания, обеспечения понимания учебной задачи и способа деятельности; организации информационной основы деятельности) и др.

Одно лишь перечисление компетенций, составляющих модель профессионального стандарта педагогической деятельности на компетентностной основе, дает представление о специалисте-педагоге, способном обеспечить эффективное взаимодействие между субъектами образовательного процесса. Используя названный круг компетенций педагога в проекте профессионального стандарта педагогической деятельности, методы и способы идентификации педагога как профессионального коммуникато-

стр. 256

ра, можно определить уровень сформированности его коммуникативной компетентности и разработать индивидуальную траекторию развития его профессиональной подготовки, коммуникативного стратегического мышления.

Считаем необходимым привести в качестве замечания позицию Е. А. Самойлова: "Компетенции рассматриваются как элементы механизма самоорганизации субъекта, адаптации в непредсказуемой окружающей среде. Спонтанно проявляемые человеком в процессе деятельности компетенции включают знания, умения, навыки. Но компетенции как сложные образования не равны сумме зун. Здесь целое не равно сумме частей" [12]. Далее, определяя эффективность достижения цели и получения позитивного результата, Е. А. Самойлов оценивает качество компетенций с точки зрения логических законов и операций (тождественности, определенности, упорядоченности, последовательности) и их применения. Исходя из этого делается вывод: "...в случае упорядоченности и согласованности элементов системы ее потенциал превосходит сумму потенциалов составных частей. В случае рассогласования потенциал системы может быть даже меньше суммы потенциальных элементов" [12]. В связи с этим коммуникативная компетентность может рассматриваться как элемент механизма самоорганизации педагога, его адаптации в постоянно изменяющемся процессе взаимодействия с развивающейся личностью ученика. Вместе с тем коммуникативная компетентность может выступать как логическая связь в функциональной модели профессиональной деятельности педагога.

Коммуникативная компетентность педагога характеризуется проявлением активности в установлении контактов; открытости, естественности и непринужденности поведения; эмоциональной и психической зрелости; уверенности в себе и своих решениях; независимости мышления; уравновешенности; стремления и умения работать с людьми (детьми) в коллективе; готовности к сотрудничеству; способности сплачивать людей, оказывать им помощь и поддержку; адекватности в моделировании личности

ученика, его психического состояния; владения речевыми техниками, невербальным инструментарием.

Коммуникативно компетентный педагог отличается определенным уровнем развития общей чувствительности к людям (социальная сензитивность); восприятия (социальная наблюдательность); памяти и мышления (понимания); представления и воображения, проявляющихся наиболее тесно в рефлексивности, эмоциональной отзывчивости (эмпатии), самоконтроле и самореализации и т. д.

Структура личности педагога - профессионального коммуникатора - может быть представлена личностными качествами, предопределяющими коммуникативную направленность:

- чертами гуманистической направленности; уверенностью в себе; отсутствием внутренней конфликтности; способностью к рефлексии, эмпатии, критичности; способностью проявлять в коммуникации (взаимодействии) дружелюбие и эмоциональную выразительность, активность, высокую степень самоконтроля, занимать лидирующую позицию и т. д.;

стр. 257

- наличием коммуникативных знаний о закономерностях построения межличностных отношений; коммуникативных воздействиях (взаимодействиях); возрастных особенностях и т. д.;

- умением адекватно воспринимать, понимать и принимать своеобразие личности; чувствовать другого, сопереживать; пользоваться механизмами коммуникативного воздействия (заражение, убеждение, внушение); инициировать благоприятный нравственно-психологический климат; "моделировать" собеседника, с помощью слова осуществлять психотерапию общения и т. д.;

- владением техниками: риторических приемов, приемов спора, аргументации, речевой дисциплины; невербального инструментария и т. д.

Важным аспектом процесса становления педагога как профессионального коммуникатора и его профессиональной идентичности является понимание в первую очередь самим педагогом уровня сформированности коммуникативной компетентности и принятие внешней объективной оценки. В связи с этим возникает проблема определения содержательных показателей и количественных критериев эффективности коммуникативного взаимодействия. Существуют различные подходы к разрешению данной проблемы у А. К. Михальской, И. А. Колесниковой, А. П. Сковородникова, Л. В. Фарисенковой и др.

И. А. Колесникова утверждает, что для каждого уровня коммуникации (персонального, социального, публичного, сетевого) и для каждой коммуникативной модели виды результатов и формы их внешнего проявления будут разными. Кроме того, "результаты коммуникации напрямую соотносятся с конкретной педагогической задачей" [8]. Непосредственным результатам сопутствуют эффекты: позитивные и негативные; побочные, прямые и обратные; информационные, семиотические, социально-психологические.

И. А. Колесникова подчеркивает, что анализ и оценка уровня коммуникативной компетентности педагога зависят от поставленных задач и ориентированы на различные предметы, критерии, параметры, показатели. Наиболее общий показатель понимания в процессе коммуникации - "факт достижения поставленной коммуникативной цели".

А. К. Михальская видит эффективность речевого общения как меру гармонизирующего взаимодействия между его участниками. "Эффект гармонизации отражает степень подлинного взаимопонимания между коммуникантами и проявляется в чувстве радости от общения" [11].

Л. В. Фарисенкова в определении уровней коммуникативной компетенции акцентирует внимание на [13]:

- диагностике нахождения индивида на том или ином уровне коммуникативной компетенции;
- наполнении содержанием каждого конкретного уровня;
- поиске методических механизмов перехода с одного уровня на другой. Группой ученых и специалистов в области подготовки педагогов под руководством А. П. Сковородникова в процессе разработки проблемы формирования коммуникативной компетентности будущего педагога интегрированы исследования по психологии, педагогике, лингвистике, логике, этике, информатике и другим дисциплинам. Раскрывая содержание-

стр. 258

ные компоненты коммуникативной парадигмы российского образования, авторы обратились к вопросам русского языкознания, риторического образования, монологической речи учителя, диалогического взаимодействия, гармонизации межличностных отношений, использования современных педагогических и информационных технологий. В разработанном проекте методического пособия "Параметры и контрольно-измерительные материалы коммуникативной компетентности" коммуникативная компетентность рассматривается авторами как "совокупность условий, закономерностей и правил, учет и выполнение которых обеспечивают эффективность речевого общения" [14].

Интегральная параметрическая модель коммуникативной компетентности развитой языковой личности включает собственно языковой, жанрово-стилистический, прагматико-риторический, логический, этический, перцептивно-рефлексивный и информационный компоненты. В качестве параметров, характеризующих коммуникативную компетентность педагога, авторы предлагают:

- практическое владение языковыми нормами;
- умение строить свою речь в соответствии с выбранным стилем и жанром;
- умение строить свою речь в соответствии с риторическими канонами: риторическим изобретением; искусством композиции и использования выразительных средств языка в соответствии с целевой установкой, избранным стилем и речевым жанром; соблюдением правил поведенческого и речевого этикета;
- умение строить структурно и логически связный (непротиворечивый, аргументированный) текст, основанный на знании понятий, законов и правил формальной логики;
- умения, обеспечивающие понимание поведения других людей, их психологических особенностей и состояний.

По каждому параметру разработаны индикаторы, уровневые критерии, тестовые контрольные задания.

Необходимо отметить, что предлагаемые параметрические модели и оценочные критерии представляют собой общий взгляд на профессионала в области педагогических коммуникаций, что, с одной стороны, дает возможность творчески интерпретировать многомерные параметрические структуры; с другой - создавать собственное видение содержательных и объемных характеристик личности педагога - профессионального коммуникатора.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Послание Федеральному Собранию Российской Федерации Президента РФ Д. А. Медведева 12 ноября 2009 г. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.kremlin.ru/transcripts/5979>

2. Косенко Т. С., Наливайко Н. В., Пнарин В. И. Диалог как условие развития традиций и инноваций современного воспитания // Философия образования. -2009. - N3. - С. 204 - 211.

3. Кинелев В. Г. Образование должно открыть человеку самого себя // Платное образование. - 2005. - N 10. - С. 32 - 38.
стр. 259

4. Петрова Г. И., Хаткевич С. П. Коммуникативное содержание инновационного образования // Философия образования. - 2006. - N 3. - С. 285 - 287.

5. Сапожникова Р. Б. Другой в структуре идентичности // Философия образования. - 2005. - N 1. - С. 223 - 224.

6. Философский энциклопедический словарь // под ред. С. С. Аверинцева. - М.: Современная энциклопедия, 1989. - 816 с.

7. Главные тезисы Дмитрия Медведева: правило четырех "И": выступление на Красноярском экономическом форуме 13 - 14 февраля 2008 г. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.rg.ru/2008/02/21/svobods.html>

8. Колесникова И. А. Коммуникативная деятельность педагога. - М.: Академия, 2007. - 336 с.

9. Кузьминова Я. И., Матросова Л. В., Шадрикова В. Д. Профессиональный стандарт педагогической деятельности // Вестн. образования. - 2007. - N 7. - С. 20 - 34.

10. Иванов Д. А., Митрофанова К. Г., Соколова О. В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы понятия, инструментарий: учеб. -метод пособие. -М.: АПК и ПРО. - 2003. - 101 с.

11. Михальская А. К. Педагогическая риторика. История и теория. - М., 1998. - 429 с.

12. Самойлов Е. А. Философские основания компетентностно ориентированного образования // Философия образования. - 2008. - N 2. - С. 86 - 93.

13. Фарисенкова Л. В. Уровни коммуникативной компетенции в теории и на практике. - М.: Гуманитарий, 2000. - 268 с.

14. Сковородников А. П. О понятии "коммуникативная компетенция" // Культура речевого общения в образовательных учреждениях разных уровней. -Красноярск: КрасГУ, 2003. - С. 95 - 105.

стр. 260

Абдулаева М.М. Профессиональная идентичность личности: психосемантический подход¹³

Абдуллаева М.М. - Старший научный сотрудник факультета психологии МГУ им. М. В. Ломоносова, Москва

Деформация личности профессионала¹ - одна из психологических проблем профессионализации в современных социально-экономических условиях, требующих большой мобильности, устойчивости к стрессовым воздействиям, к которым можно отнести и ситуацию жесткой конкуренции. Возникает вопрос: где же заканчивается профессионализация, выражающаяся, в частности, в специфическом восприятии окружающего мира и себя в нем? Когда у специалистов обнаруживается "то общее, что приводит к неодинаковому видению мира, создает в своих крайних проявлениях "смысловые барьеры" во взаимопонимании профессионалов, где необходимо их взаимодействие, например, между учителями и психологами" [15, с. 43], и когда начинается собственно "деформация", ведущая к утрате ими положительного отношения к объекту своей деятельности и как следствие - потери соответствующей квалификации? Следует учесть, что на самом деле мы имеем достаточно сложную соотношенность естественного стремления человека к высотам профессионализма, накоплению опыта, трудовым успехам и ограниченности его внутренних ресурсов и реальных возможностей.

¹³ Абдулаева М.М. Профессиональная идентичность личности: психосемантический подход // Психологический журнал. 2004. №2. С. 86-95.

Известно, что одним из важных условий "благополучного" вхождения в профессию, обеспечивающего гармоничное развитие личности профессионала, является активное построение адекватной эмпирической реальности образа мира, расставляющего акценты значимости в мире предметов и отношений. Большинство исследователей, занимающихся проблемами профессионального становления, допускают выделение в обобщенном образе мира "мира своей профессии" как особой устойчивой категориальной сетки типизации и интерпретации профессиональных задач, как комплекса глубинных структур, отражающих пристрастное отношение человека к миру и определяющих стиль и способ его поведения в жизненных и профессиональных ситуациях [2]. Становление специалиста, заключающееся в конечном счете в полноценном овладении профессией, кроме усвоения определенных когнитивных схем, способов манипулирования предметом своего труда, принятия профессиональных норм и ценностей, особенностей коммуникации и стиля общения социального окружения, закономерно сопровождается изменением представлений человека о себе, своих способностях и слабостях, интенсивным самоопределением и поиском собственного места в профессиональном мире.

Обращение к проблеме профессиональной идентичности обусловлено несколькими причинами. Во-первых, "профессиональное самосознание является важнейшим регулятором труда и построения профессиональных жизненных путей" [8, с. 20]; во-вторых, одна из задач организационной психологии - это "осмысление значимости индивидуально-психологических и личностных факторов, определяющих отношение трудящегося к своей работе и особенности групповых взаимодействий" [13, с. 5]; в-третьих, "многовариантность отношения к профессиональной деятельности, постоянное технологическое развитие самих профессий определяет постоянную актуальность профессионального самоопределения на всем протяжении профессионального пути" [12, с. 3].

В психологии под идентичностью понимается сформированный и личностно принимаемый образ себя во всем многообразии отношений чело-

¹ Работа поддержана грантом РФФИ N 02 - 06 - 00074а.
стр. 86

века к окружающему миру. Основные "планы" рассмотрения идентичности ("познающее-познаваемое" у У. Джемса [5], "Я-как-есть"- "Я-глазами-других" у Дж. Мида [30], "социальное-персональное" [3, 9 - 11, 22, 25], "социальное- духовное" или "социальное-индивидуальное" [19 и др.]) принципиально бесконечны, т.е. сколько ситуаций для проявления активности субъекта, столько может быть образов Я. "Идентичность" и смежные, но не тождественные с ней понятия обсуждаются в ряде работ отечественных и зарубежных авторов [3,9,17,27,30]. Проблема осложняется многозначностью, понятийной нечеткостью, отсутствием согласованности в различных подходах к трактовке идентичности. Современные исследователи идентичности выделяют психоаналитический, когнитивно ориентированный, интеракционистский, экзистенциально-гуманистический подходы как наиболее разработанные с точки зрения структурно-содержательных и динамических аспектов [18].

Изучение данной проблематики в отечественной психологии связано с исследованием самосознания, самоотношения и с разработкой понятия "самоопределение" [4, 16, 22 и др.]. Не обсуждая особенностей отдельных подходов, различающихся содержанием и шириной охвата психологических феноменов, относимых авторами к идентичности личности, отметим, что в структуре последней выделяются когнитивный (Я-концепция или образ Я, самокатегоризация), аффективный (эмоционально-ценностный аспект отношения к себе), поведенческий (принятие и процесс решения жизненно важных задач) компоненты. Так же как и А. Е. Жичкина [7], мы будем рассматривать понятия "Я"

и "идентичность" как взаимозаменяемые, обозначающие целостность и непрерывность личности, а "Я-концепцию" как осознаваемую часть идентичности.

Введение понятия "профессиональная идентичность" акцентирует внимание на проблемах специалиста, обусловленных профессиональной средой: необходимостью принимать самостоятельные решения при большей свободе выбора, полноценно решать профессиональные задачи, отвечать требованиям самоопределения в системе социальных ролей, осознавать свои особенности и способности с точки зрения соответствия своему профессиональному статусу, приобретать определенную независимость от влияния оценок внешнего окружения [1, 26 и др.]. Так, И. Ю. Хамитова [23], обсуждая проблемы профессиональной идентичности консультанта, выделяет в ней внешние и внутренние компоненты. Первые связаны с тем, как коллеги и клиенты воспринимают и оценивают специалиста, ко вторым относятся процессы самовосприятия и профессионального самосознания. Е. П. Ермолаева описывает феномен профессионального маргинализма как полярный по отношению к профессиональной идентичности и психологически проявляющийся "в ее утрате, равнодушии к профессиональным обязанностям и нормам, замещении профессиональных ценностей и морали ценностями и целями другой среды" [6, с. 69]. Таким образом, профессиональная идентичность как объект психологического анализа - это многомерное образование, различающееся по степени сложности и организованности, и подходы к ее изучению различны.

Диагностика степени сформированности "профессиональной идентичности" позволит подойти к решению проблем профессионального отбора и грамотной расстановки кадров с учетом индивидуальных особенностей. Отбор только по уровню знаний, формальным характеристикам профессионала (образование, стаж, предыдущие места работы и т.п.) не гарантирует "результативности" человека на новом рабочем месте, но, если бы мы могли диагностировать, например, структуру сформировавшейся идентичности, соответствующую требованиям профессии, то проблема отбора и подбора персонала, возможно, решалась бы более продуктивно.

В нашей работе исследуются самокатегоризации как "упрощенный" вариант, "практический конструкт" идентичности разных профессионалов в целях выявления в этих описаниях специфического, того, что мы можем ожидать от каждого отдельного профессионала в профилях "Я". При наличии в арсенале психологов описания образов Я профессионалов на каждом этапе, от ученичества до наставничества, от уровня профессиональной зависимости до уверенности и интеграции, индивидуальные профили могли бы стать косвенными показателями особенностей профессионального развития.

В нашей работе, которая носит поисковый и гипотезопорождающий характер, мы остановились на рассмотрении только одного аспекта идентичности - Я- концепции как когнитивной системы, функция которой заключается в построении позитивного самоотношения, обеспечивающего принятие себя как представителя своей профессиональной общности. Мы исходили из предположения, что специалисты, работающие в различных областях, будут иметь разные групповые инварианты Я-концепций, или самокатегоризаций по Дж. Тернеру, отражающие характерные особенности, которые возникают на основе сходного профессионального опыта. В нашей работе мы опирались на данное положение при изучении оппозиции, связанной с функционированием самосознания с точки зрения морали, - это "реальное Я-идеальное Я". В работах клинически ориентированных психологов [20, 24] эта оппозиция представлена как форма внутриличностного конфликта, когда желание соответствовать собст-

стр. 87

венному идеальному образу приобретает масштабы, разрушающие личность.

Близкой, но принципиально отличающейся от рассмотренной оппозиции "идеальное Я-реальное Я" является дихотомия "наличное Я-возможное Я", означающее лишь

возможность развития по тому или иному пути в будущем при некоторых условиях, но не предполагающее обязательности и долженствования того или иного варианта развития. Включенность в Я- концепцию конструкта "возможное Я" как представления о том, каким человек мог бы стать, отличающегося от представления о том, каким человек хотел бы стать, была постулирована еще М. Розенбергом [33]. Детально "возможное Я" рассматривается в концепции Х. Маркуса [29] в контексте решения проблемы изменчивости-стабильности "Я" при введении понятия "рабочая Я-концепция", определяемая как "Я-концепция в данное время и в заданном социальном контексте взаимодействия".

Опираясь на теорию социальной идентичности Г. Тэджфела [34], мы можем сопоставить такие аспекты идентичности, как "идеальное Я" и профессиональная идентичность. Представление об "идеальном Я", которое в онтогенезе является исходно внешним и социальным, а уже потом становится внутренним [3, 20, 24], дает основание признать сходство "идеального Я" с профессиональной идентичностью по своему происхождению и по роли детерминации адаптивной или, точнее, нормативной активности. Однако идеал Я отражает не столько существующие социальные идентификации, сколько прошлые, а они, в отличие от актуальной идентификации с той или иной социальной группой, часто не осознаются (см. [7]). Концепция "возможных Я" представляется удачным решением проблемы анализа ситуативного изменения идентичности. В связи с тем что Х. Маркус [29] рассматривал "возможные Я" как "посредники между мотивацией и Я-концепцией", в контексте нашей работы можно предположить, что возможные Я, ситуативные и немотивированные по характеру проявления в зависимости от особенностей "профессионального взросления" и требований к человеку со стороны его общественно регламентированной деятельности, а также от степени его успешности, в дальнейшем могут детерминировать активность субъекта труда.

Таким образом, профессиональная идентичность операционализировалось в нашем исследовании как семантическая близость конструктов "Я сам" (представление о том, какой я профессионал на самом деле), "Я идеал" (каким я хотел бы стать), "возможное Я" (каким я могу стать) у трех групп профессионалов - юристов, врачей-терапевтов и бухгалтеров.

Основная гипотеза исследования: когнитивные представления профессионалов, включающие в себя экзистенциальные, ролевые и персональные самокатегоризации, как компонент профессиональной идентичности у разных групп профессионалов будут различны.

Проверка гипотезы осуществлялась решением *следующих задач*:

- * исследовать когнитивный компонент профессиональной идентичности через шкалирование выделенных самокатегоризаций по списку антонимичных прилагательных разными профессионалами;

- * сопоставить полученные семантические профили в оцениваемых триадах "образов Я" в каждой группе;

- * сравнить семантические структуры оценивания "образов Я" разных профессиональных групп.

МЕТОДИКА

Испытуемые. В каждую профессиональную группу, условно уравниваемую по полу (в случае бухгалтеров сделать это было достаточно сложно), - юристов (9 мужчин, 6 женщин), врачей (7 мужчин, 8 женщин), бухгалтеров (10 женщин, 5 мужчин) - включено по 15 специалистов. Выбор этих специальностей обусловлен их развитостью как общественных институтов, имеющих широкий спектр учебных заведений по подготовке кадров, обеспечиваемых рабочими местами. Кроме того, для нас было важно, что каждая из этих специальностей предполагает: определенные познавательные схемы; усвоение значений, приписываемых явлениям, событиям, предметам; специфические

профессиональные установки; особое восприятие профессионально значимых объектов и профессионального поведения по отношению к ним; систему мотивов и ценностных ориентации, нормативно заданных в этой профессии, ведущей к глубинной перестройке личностных структур.

Таким образом, выборку составили 45 человек разного пола, от 29 до 52 лет, имеющих среднеспециальное и высшее образование и стаж работы по своей специальности не менее 5 лет. Ограничение испытуемых по стажу работы было неслучайным. Понятно, что время обретения профессиональной идентичности как обязательного условия принятия своей профессии - индивидуально, но, как показывает опыт и данные литературы, на это требуется не менее четырех лет, а "синдром выгорания" как один из признаков потери идентичности может "проявиться" уже после пяти лет работы.

Объекты оценки. Испытуемым предлагалось оценить следующие объекты: "Я сам" (представление о том, какой я профессионал на самом деле), "Я идеал" (каким я хотел бы стать), "возможное Я" (каким я могу стать).

Используемый метод тестирования. Объекты оценивались по 25- шкальному стандартному семантическому дифференциалу (СД) Ч. Осгуда [31] (русскоязычная версия Е. Ю. Артемьевой [2]) с 3-балльной градацией выраженности каждого качества, представляющего собой список пар антонимичных прилагательных, которые включают и эмоционально-оценочное (хороший-плохой), и метафорическое (дорогой-дешевый), и физическое (легкий-тяжелый) описания. Этот список благодаря семантической "разноплановости" прилагательных универсален как действующий механизм синестезии и подходит к описанию любого класса объектов.

Обработка результатов. Для обработки данных, представляющих массив оценок трех объектов по 25 шкалам, в каждой группе испытуемых была использована статистическая программа "SPSS 10.0" для Windows. Обработка прово-

стр. 88

дилась с последовательным использованием следующих статистических процедур:

1. Факторный анализ (метод главных компонент с varimax-вращением), ставший классической формой подачи материала, полученного с помощью СД. Цель этой процедуры - выявление основных структурных компонентов полученных описаний, сопоставление факторных структур по каждому оцениваемому объекту между разными группами. Важными для нас показателями данного анализа были: 1) величина факторной нагрузки каждой шкалы, вошедшей в фактор, и 2) процент описываемой дисперсии, полученной факторной структурой.

2. Расчет показателей описательной статистики, которые включали среднее значение и стандартное отклонение, значение дисперсии, минимальное и максимальное значение.

3. Дисперсионный анализ (однофакторная модель ANOVA) проводился в целях выявления значимых различий в оценках по шкалам в зависимости от объекта описания. Это предполагало попарное сравнение полученных описаний между профессиональными группами, что позволило судить о различиях в оценках.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

1. В результате факторного анализа оценок "Я сам" в каждой группе получено устойчивое четырехфакторное решение. Величина факторных нагрузок свидетельствует об относительной устойчивости вхождения шкалы в каждый из выделенных факторов.

Рассмотрим полученные результаты в группе **юристов**.

Первый фактор - условное название "эмоциональная оценка объекта", объясняет 19.2% общей дисперсии. Опозитом "приятного (0.797), доброго (0.797), хорошего (0.632), жизнерадостного (0.588), активного (0.584)" в описаниях "Я сам" юристов стал "упорядоченный (-0.689)". Возможно, профессиональная необходимость следовать требованиям порядка самого разного уровня условно исключает "приятную доброту и

хорошую, активную жизнерадостность" этих специалистов. *Второй фактор*, составивший 16.5% общей дисперсии, назван "напряженность" по шкале, получившей максимальную нагрузку (-0.958) в паре с "умный" (-0.958). Интересно, что если "Я сам" напряженный и умный, то уже недорогой, и небыстрый, и нелюбимый. *Третий фактор* "сила", объясняющий 12.9% дисперсии, включает в описаниях "Я сам", с одной стороны, "холодный (0.64), сильный (0.623), хороший (0.544), большой (0.536)", с другой - "острый" (-0.744), "радостный" (- 0.64), "сложный" (-0.482). "Сила" юристов в исключении "сложности" и "остроты". *Четвертый фактор*, описывающий 11.2% общей дисперсии, сложно объяснить однозначно; самый "весомый" оппозит, составивший этот фактор, "твердый (-0.79) - чистый (0.79)".

На массиве данных оценивания "Я сам" в группе **врачей** мы также ограничились четырехфакторным решением. Следует сразу отметить, что во всех выделенных факторах у врачей присутствуют эмоционально-оценочные шкалы.

Первый фактор (21.3% общей дисперсии) назван "эмоциональное принятие объекта", потому что "Я сам" "любимый (-0.87), свежий (-0.84), светлый (-0.617)" противостоит "родному (0.622), горячему (0.617), злому (0.569), острому (0.506)". *Второй фактор* (17.98% общей дисперсии) условно обозначен как "физические характеристики объекта" из-за оппозита с самой большой нагрузкой "гнилой (-0.855) - чистый (0.885)", хотя шкалы "Активность" (-0.561) и "Сила" (0.802), по Осгуду, здесь имеют большой вес. *Третий фактор* "напряженность" (14.1% общей дисперсии). "Дешевый (0.969), маленький (0.961), напряженный (0.961)" "Я сам" врачей является антиподом "жизнерадостному" (-0.586). *Четвертый фактор* "порядок" (10.1% описываемой дисперсии) получил название по шкале "Упорядоченный" с наибольшим весом (0.831) и содержательно не противоречащими ей характеристиками "твердый (0.769), жизнерадостный (0.656)" в отличие от сгруппированных на противоположном конце "гладкий (0.595), чужой (0.577), противный (0.571), добрый (0.534)"

"Я сам" бухгалтеров (в соответствии с *первым* выделенным *фактором*, объясняющим 25.8% общей дисперсии) - "слабый" (0.837), но эмоционально абсолютно принимаемый: он и "радостный (0.757), родной (0.72), добрый (0.684), приятный (0.589)", и "чистый (0.503), горячий (0.757)". *Второй фактор* "активность" (16.58% дисперсии) составлен, с одной стороны, "активным (0.854) и легким (0.851), хаотичным (0.494)" "Я сам", с другой - "Я сам" "маленький (-0.752), медленный (-0.752), дорогой (-0.654)". Возможно, в этом факторе отразилось особое отношение этой группы профессионалов ко времени. *Третий фактор* (13.2% дисперсии) в описаниях "Я сам" бухгалтеров как будто противопоставляет "человеческие" ("умный(-0.719), приятный (-0.707)") качества "деловым" ("острый (0.859), гладкий (0.73), мягкий (0.681)"). *Четвертый фактор* (11.6% общей дисперсии) составили шкалы, оценка по которым колебалась вокруг "нулевой" отметки. Другими словами, эти шкалы не давали никаких описаний предлагаемого объекта - "темный-светлый", "влажный-сухой", "свежий- гнилой".

Сравнивая описания "Я сам" по всем группам, можно сказать, что сначала все профессионалы оценивают себя "эмоционально", и только затем юристы выделяют "напряженность", врачи - описание "чистый-гнилой", а бухгалтеры - "медленный-активный".

Рассмотрим результаты факторного анализа оценок **"Я идеал"** группами профессионалов. Об-

В скобках указаны нагрузки, полученные по шкалам.

стр. 89

работа матриц привела к четырехфакторному решению, как и в описании "Я сам".

Первый фактор (21.2% дисперсии) у **юристов** - это сочетание эмоционально-оценочных шкал, описывающих "Я идеал", с одной стороны, как "приятный (-0.755)",

"упорядоченный (-0.592)", с другой, наряду с "радостным (0.755)" - как "медленный (0.744)", "твердый (0.723)", "сложный (0.686)". По сравнению с "Я сам", "упорядоченность" идеала юристов становится приятной, а противостоящие им "сложность", "медленность" - радостной. *Второй фактор* (17.3% дисперсии) получил название "активность" по шкале, имеющей, как и "холодный" (0.944), самую большую нагрузку. В этом факторе сталкиваются антиподы "активный-холодный". То есть идеальный юрист если "активный", то скорее "горячий", если он "пассивный", то "холодный". *Третий фактор* "эмоциональная оценка" (11.76% общей дисперсии); с одной стороны, идеальный юрист "жизнерадостный" (-0.847), с другой - "добрый" (0.715) и "умный" (0.668). *Четвертый фактор* "сила" (0.631) (9.78% дисперсии) сочетается с характеристиками "хороший" (0.728), "сухой" (0.719) и противостоит "родному" (-0.587), "чистому" (0.584), "напряженному" (0.532).

Таким образом, "Я идеал" юристами эмоционально принимается, все описательные характеристики "напряженности", "сложности", "упорядоченности" сопровождаются положительной оценкой.

Как и в описаниях "Я сам", каждый фактор описания "Я идеал" у **врачей** содержит эмоционально-оценочные шкалы.

Первый фактор, названный "сила", описывает 25.2% общей дисперсии; в него вошли, с одной стороны, "твердый (-0.819), расслабленный (-0.659)", с другой - "сильный (0.805), приятный" (0.805). Ведущим оппозитом *второго фактора* (13.6% дисперсии) в описаниях "Я идеал" врачей является "острый (-0.847), сухой (-0.796) - светлый (0.847)". Нужно отметить, что, описывая "Я сам", юристы тоже "работают" в этой категории (третий фактор, см. выше). *Третий фактор* "эмоциональное принятие" идеального врача (13.1% общей дисперсии); он принципиально отличается от принятия врачами "Я сам". Идеальный врач либо может быть "родной (-0.627), свежий (- 0.624)", либо "холодный (0.724), одинаково любимый и ненавистный (0.687)"; "Я сам" - если "свежий, то любимый", а если "родной, то горячий". *Четвертый фактор* можно условно обозначить "идеал профессионала как человек" (10.7% дисперсии); он составлен из следующих характеристик: "хороший (0.746), добрый (0.746), медленный (0.69), шершавый (0.639)".

В описаниях "Я идеал" **бухгалтеров** было также решено ограничиться четырехфакторным решением.

Первый фактор "профессиональная оценка" идеального бухгалтера (21.56% дисперсии) составлен, с одной стороны, шкалами "Большой (0.791), твердый (0.758), быстрый (0.745), дорогой (0.673)", с другой - "Приятный (- 0.655), сильный (-0.549), умный (-0.484)". *Второй фактор* "активность" (16.15% дисперсии) складывается из оппозитов "Гладкий (0.834), активный (0.825), сложный (0.825) - хороший (-0.693)"; видимо, активный профессионал бухгалтерами скорее эмоционально отторгается. *Третий фактор* "эмоциональное принятие" (14.7% дисперсии) включает, с одной стороны, шкалы "Любимый (-0.765), хороший (-0.531)", с другой - "Острый (0.832), упорядоченный (0.653), умный (0.593)", т.е. встречаются идеальные бухгалтеры, которые, помимо признания их профессиональных качеств, вызывают любовь. *Четвертый фактор* в описаниях идеального бухгалтера (9.95% дисперсии) составлен оппозитом "Родной (-0.636), либо радостный, либо печальный (-0.787)" - "Дорогой (0.587), чистый (0.508)".

Основное отличие описания "Я идеал" бухгалтеров от аналогичных у врачей и юристов заключается в том, что идеальный профессионал ими эмоционально не всегда принимается. Условно говоря, положительная эмоциональная оценка иногда противостоит "деловым" качествам.

Рассмотрим факторные структуры, выделенные в описаниях "**Я возможное**" разными профессионалами.

Первый фактор "Я возможное" **юристов** (16.9% дисперсии) назван фактором эмоциональной оценки. Здесь самые высокие нагрузки получили, с одной стороны, шкалы "Умный (0.905), ненавистный (0.894)", с другой - "Хороший" (-0.72). *Второй*

фактор "напряженность" (15.66% дисперсии) составлен оппозитом шкал "Острый-тупой (0.916), при этом родной (0.839)" - "Напряженный" (-0.789). *Третий фактор* "твердость" (12.7% дисперсии) включает шкалы "Твердый (0.877), тяжелый (0.758)" - "Сильный (-0.526), медленный (-0.518)".

Первые три фактора описывают "Я возможное", по сравнению с оценками "Я идеал", вероятно, как "неудачный" путь развития профессионального юриста, если он "умный, то вряд ли хороший", если "напряженный, то скорее неродной", если "твердый, то несильный".

Четвертый фактор "активность-сила" (10.1% дисперсии) характеризует "Я возможное" юристов как "большого (0.645), сильного (0.617), сложного (0.573) и злого (0.569)" и противопоставляет "Я возможное" как "жизнерадостного (-0.668) и активного (-0.617)". *В пятый фактор*

стр. 90

(9.4% дисперсии) вошли шкалы "Дорогой (0.806), темный (0.679), влажный (0.652)", получившие здесь максимальные нагрузки.

"Я возможное" **врачей** в любых описаниях, как и "Я идеал", "Я сам", эмоционально оценивается.

Первый фактор (16.3% дисперсии) включает, с одной стороны, шкалы "Легкий (-0.761), любимый (-0.681)", с другой - "Быстрый (0.75), сложный (0.716), гладкий (0.709), жизнерадостный (0.508)".

Согласно содержанию *второго фактора* "сила-напряженность" (13.87% дисперсии). "Я возможное" врачей либо "сильное (-0.533), свежее (-0.468)", либо "напряженное (0.848), умное (0.775), но при этом жизнерадостное (0.692)". *Третий фактор* (11.68% дисперсии) составлен оппозитом "Хороший (-0.618), дорогой (-0.545)" - "Упорядоченный (0.664), твердый (0.63), любимый (0.549)". *Четвертый фактор* "активность" (10.3% дисперсии) описывает "Я возможное" врачей как "активное (-0.668), хорошее (-0.648)" и противопоставляет ему "Я возможное" как "родное (0.843), чистое (0.59)". *В пятый фактор* (9.19% дисперсии) вошли шкалы "Маленький (0.894), приятный (0.684), сухой (0.652)".

Нужно отметить, что описания "Я возможное" врачей более эмоционально близки, чем "Я возможное" юристов.

В описаниях "Я возможное" **бухгалтеров** мы ограничились четырехфакторным решением.

Первый фактор (18.48% дисперсии) описывает "Я возможное" бухгалтеров как "хорошее (-0.72) и активное (-0.689)", оппозитом ему является "Я возможное" как "упорядоченное (0.792), острое (0.707), унылое (0.673), но приятное (0.507)". Во *второй фактор* (11.76% дисперсии) вошли получившие максимальные оценки шкалы "Чистый (0.921), приятный (0.823), любимый (0.657)" и "не работающие" шкалы "Свежий-гнилой (0.823), влажный-сухой (0.657), темный-светлый (0.586)". *Третий фактор* (14.52% дисперсии) описывает "Я возможное" бухгалтеров как "быстрый (0.847), родной (0.836), большой (0.697), любимый (0.694)" и как антипод - "холодный" (-0.487). *Четвертый фактор* (12.9% дисперсии) составлен оппозитом "умный (-0.63), злой (-0.591), сложный (-0.516)" и "дорогой (0.825), радостный-печальный (0.638)".

2. В связи с тем что факторные структуры, составленные разным набором шкал, несмотря на выявленные различия в описаниях оцениваемых самокатегоризаций, трудно интерпретируемы и исследователи часто приносят в их обсуждение долю разумного субъективизма, чего не избежали и мы, нами был предпринят следующий анализ данных по результатам описательной статистики. Ввиду того что усреднение оценок по группам скрывает различия в ответах каждого отдельного испытуемого, мы рассмотрели разброс оценок по отдельной шкале в описаниях каждого объекта. Предполагалось, что профессиональные группы, участвующие в нашем эксперименте, будут различаться мерой

стандартного отклонения по разным шкалам в описании одного объекта. То есть мы можем различать описания одного и того же объекта разными специалистами по их склонности оценивать эти объекты по некоторым шкалам.

Результаты представлены на рис. 1 - 3: по оси значений - величина стандартного отклонения, по оси категорий - 25 шкал семантического дифференциала.

Описания "**Я сам**" (рис. 1) бухгалтеров оказались самыми согласованными - разброс в оценках не превышает одного деления по шкале ($\sigma \leq 0.88$).

Вся группа **врачей** оценивает "Я сам" единодушно по шкалам "Чистый- грязный, глупый-умный, темный-светлый, активный-пассивный, противный- приятный, горячий-холодный" и др. ($\sigma \leq 0.52$) Но они по-разному оценивают себя по шкалам "Легкий-тяжелый", "Радостный-печальный", "Слабый-сильный", "Большой-маленький", "Хаотичный-упорядоченный", "Расслабленный-напряженный", "Мягкий-твердый", "Дорогой-дешевый", "Злой- добрый" ($\sigma \leq 1.33$).

Юристы оказались более согласованными, чем врачи. В описаниях "Я сам" их мнения расходятся по шкалам "Большой-маленький", "Простой- сложный", "Влажный-сухой", "Свежий-гнилой" ($\sigma \leq 1.5$) и совсем не совпадают с врачами по шкалам "Влажный-сухой", "Родной-чужой", "Мягкий- твердый", "Расслабленный-напряженный", "Дорогой-дешевый".

В целом, в описаниях "**Я идеал**" (рис. 2) все профессионалы, участвующие в нашем эксперименте, более единодушны, чем в описаниях "Я сам". И если в описаниях "Я сам" мы получили самые согласованные оценки у бухгалтеров, то здесь единодушие показала группа врачей.



Рис. 1. Стандартное отклонение (а) оценок "Я сам" разных групп профессионалов. стр. 91

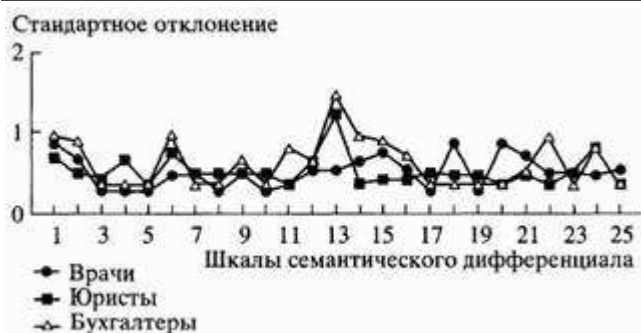


Рис. 2. Стандартное отклонение (а) оценок "Я идеал" разных групп профессионалов.

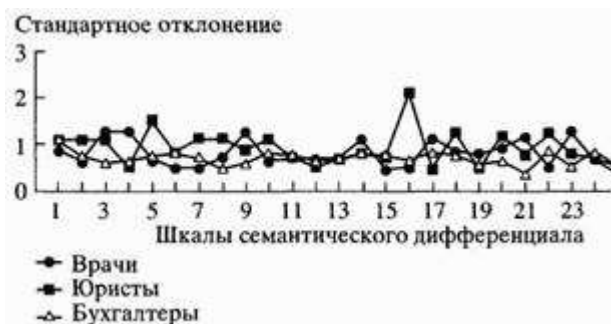


Рис. 3. Стандартное отклонение (а) оценок "Я возможное" разных групп профессионалов.

Оценки "Я идеал" **врачей** практически совпадают по шкалам "Сильный, хороший, маленький, приятный, упорядоченный, шершавый, дорогой, добрый" ($\sigma \leq 0.35$), но имеют разброс в оценках степени выраженности следующих качеств по шкалам "Легкий-тяжелый", "Радостный- печальный", "Влажный-сухой", "Быстрый-медленный", "Жизнерадостный- унылый" ($\sigma \leq 0.85$). Возможно, что такой разброс оценок отражает факт субъективности образа идеального врача у каждого человека и непринципиальность этих характеристик для его описания в целом. Важно, чтобы врач был сильным, хорошим, приятным и т.д., но не важно, радостный он или печальный, быстрый или медленный.

Юристы дают самый большой разброс (5 делений по шкале) в описаниях идеального профессионала по шкале "Расслабленный-напряженный" ($\sigma = 1.22$); наблюдается несколько меньшее стандартное отклонение по шкалам "Легкий-тяжелый", "Темный-светлый", "Острый-тупой". Они единодушно описывают "Я идеал" как "сильного, большого, шершавого, сухого, родного, твердого, жизнерадостного, чистого" ($\sigma \leq 0.46$).

Интересно, что идеал профессионалов у врачей описан как "маленький", а у юристов - "большой". Возможно, различия объясняются отнесением данного качества к разным семантическим полям этих специалистов.

Мнения **бухгалтеров** совпадают по неоднозначности шкалы "Расслабленный-напряженный" ($\sigma = 1.45$) в описаниях "Я идеал" с юристами, и, по сравнению с ними и врачами, они по большему количеству шкал по-разному оценивают идеального профессионала: "легкий-тяжелый", "радостный-печальный", "темный-светлый", "влажный-сухой", "родной-чужой", "мягкий-твердый", "свежий-гнилой", "острый-тупой". Идеальный профессионал у бухгалтеров - "сильный, хороший, большой, активный, приятный, упорядоченный, дорогой, быстрый, добрый, жизнерадостный, умный, чистый" ($\sigma \leq 0.35$).

Описания "Я возможное" бухгалтеров (рис. 3) более согласованны, чем оценки юристов и врачей. Самое большое стандартное отклонение получено по шкале "Легкий-тяжелый" ($\sigma = 1.06$). Юристы оказались более индивидуальны в оценках, чем врачи и бухгалтеры. Рассмотрим эти результаты подробнее.

Юристы абсолютно расходятся в описаниях "Я возможное" по шкале "Мягкий-твердый" ($\sigma = 2.09$), чуть меньше - по шкалам "Большой- маленький" ($\sigma = 1.51$). Ощутимый разброс в оценках они дали по шкалам "Легкий-тяжелый", "Радостный-печальный", "Слабый-сильный", "Активный- пассивный", "Противный-приятный", "Хаотичный-упорядоченный", "Быстрый- медленный", "Жизнерадостный-унылый", "Свежий-гнилой" ($\sigma \leq 1.22$). Но при всех различиях "Я возможное" юристов - "хорошее, сложное, дорогое, злое, чистое" ($\sigma \leq 0.52$).

Врачи расходятся по меньшему количеству шкал в описаниях "Я возможное", чем юристы. Это шкалы: "Слабый-сильный", "Плохой-хороший", "Горячий-холодный", "Влажный-сухой", "Дорогой-дешевый", "Любимый- ненавистный", "Глупый-умный" ($\sigma \leq 1.22$). По большему количеству шкал они единодушны. "Я возможное" врачей - "светлое, активное, родное, твердое, свежее, чистое" ($\sigma \leq 0.46$).

3. Самые интересные результаты, на наш взгляд, дал однофакторный дисперсионный анализ попарных сравнений оцениваемых объектов (см. таблицу). Если у врачей описания "Я сам", "Я идеал", "Я возможное" статистически различны, то юристы их не различают по шкалам "Дорогой-дешевый", "Глупый-умный", бухгалтеры - не видят различий по трем шкалам: "Темный-светлый", "Влажный-сухой", "Свежий-гнилой".

Для врачей "Я сам" и "Я идеал" только "родные", а юристы и бухгалтеры принимают идеального профессионала гораздо ближе к описанию себя самого, хотя шкалы, по которым они их не различают, разные.

стр. 92

Результаты попарного сравнения "Я сам", "Я идеал", "Я возможное" по группам профессионалов (данные однофакторного дисперсионного анализа - ANOVA)

N	Группы	Сравнение по трем объектам оценивания	"Я сам" - "Я идеал"	"Я идеал" - "Я возможное"	"Я сам" - "Я возможное"
1.	Юристы	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$) по шкалам:	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$) по шкалам:	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$) по шкалам:	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$) по шкалам:
		17. Дорогой-дешевый,	6. Темный-светлый,	12. Простой-сложный,	1. Легкий-тяжелый,
		25. Глупый-умный	15. Родной-чужой,	25. Глупый-умный,	3. Слабый-сильный,
			17. Дорогой-дешевый,	24. Острый-тупой	5. Большой-маленький,
			25. Глупый-умный,		10. Хаотичный-упорядоченный,
			24. Острый-тупой		14. Влажный-сухой,
					15. Родной-чужой,
					17. Дорогой-дешевый,
					25. Глупый-умный
2.	Врачи	<i>Все три профиля оценивания статистически различны на уровне</i> $p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001$) по шкале:	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$) по шкалам:	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$) по шкалам:
			15. Родной-чужой	7. Активный-пассивный,	1. Легкий-тяжелый,
				12. Простой-сложный	4. Плохой-хороший,
					6. Темный-светлый,
					7. Активный-пассивный,
					11. Гладкий-шершавый,
					12. Простой-сложный,
					15. Родной-чужой,
					16. Мягкий-твердый,
3.	Бухгалтеры	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$) по шкалам:	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$) по шкалам:	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$) по шкалам:	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$) по шкалам:
		6. Темный-	6. Темный-светлый,	1. Легкий-тяжелый,	4. Плохой-хороший,

	светлый,			
	14. Влажный-сухой,	14. Влажный-сухой,	2. Радостный-печальный	6. Темный-светлый,
	22. Свежий-гнилой	21. Любимьпмгенависты й,	6. Темный-светлый,	14. Влажный-сухой,
		22. Свежий-гнилой	8. Противный-приятный,	15. Родной-чужой,
			9. Горячий-холодный,	22. Свежий-гнилой
			11. Гладкий-шершавый,	
			12. Простой-сложный,	
			13. Расслабленный-напряженный,	
			14. Влажный-сухой,	
			16. Мягкий-твердый,	
			22. Свежий-гнилой,	
			24. Острый-тупой	

Для всех трех групп "Я идеал" и "Я возможное" не различаются по шкале "Простой-сложный", для бухгалтеров "Я возможное" очень близко в идеальном Я (нет различий по 12 шкалам), в отличие от врачей (2 шкалы - "Активный - пассивный", "Простой-сложный") и юристов (3 шкалы - "Простой-сложный", "Глупый-умный", "Острый-тупой").

Сравнение данных "Я сам" и "Я возможное"

говорит о том, что врачи, описывая, какими они могут стать, уверены в "стабильности" своих характеристик, тогда как для бухгалтеров "Я возможное" отклоняется от идеального, с которым они сами так похожи. Для юристов достичь "Я возможное" более реально, чем "Я идеал".

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Юристы все три объекта описывают как умные, дорогие, сильные, холодные, родные, шершавые (а не гладкие), при этом профили оценивания "Я сам" и "Я идеал" практически совпадают, но большая степень выраженности оценок "Я идеал". Различаются эти сходные по оценкам объекты по шкалам "Влажный-сухой", "Быстрый-медленный". Интересно, что "Я возможное" у юристов более негативное, хотя совпадает с "Я сам" по шкалам "Хороший, активный, холодный, хаотичный". Так, "Я возможное" жизнерадостнее, свежее, но грязнее, ненавистнее, медленнее, сложнее. Возможно, что именно так этой группой профессионалов оцениваются "перспективы" личностных изменений. Непохожие профили у

стр. 93

юристов получили "Я идеал" и "Я возможное", они различаются по шкалам "Быстрый-медленный", "Свежий-гнилой", "Влажный-сухой". Видимо, с приближением к идеалу напряженность труда юриста субъективно уменьшается. "Я сам" отделяется от двух других объектов по шкале "Простой-сложный".

Кардинально другая картина получена в группе **врачей**. Здесь совпадают профили "Я сам" и "Я возможное", хотя "Я возможное" более злое и менее жизнерадостное, чем "Я сам". Все три объекта оцениваются врачами как светлые, активные, сложные, родные, умные. Интересно, что большинство врачей (7 мужчин, 5 женщин) описывают "Я идеал" как сильный, холодный, сухой, дорогой; по многим шкалам он получает либо максимальные оценки, либо занимает нейтральную позицию. "Я идеал" и "Я возможное" разводятся по шкале "Расслабленный-напряженный". Сравнение профилей оценок по всем объектам позволяет обнаружить промежуточное положение "Я возможное" между "Я сам" и "Я идеал". Любопытно, что все объекты оцениваются как "родные" в разной степени

выраженности, но "Я идеал" расходится по шкале "Любимый-ненавистный" с "Я сам" и "Я возможное". Принято считать, что высокое рассогласование между "реальным" и "идеальным Я" - причина низкого самоотношения [5], эмоционального дискомфорта [28, 32]. Возможно, здесь кроются причины профессиональных деформаций личности врачей и синдрома выгорания, хотя незначительное рассогласование между "Я-реальное" и "Я-идеальное" является стимулом к развитию [10].

У бухгалтеров профили оценок всех объектов в целом совпадают; они эмоционально принимаются и описываются как любимые, умные, чистые. "Я идеал" более сильный, упорядоченный, дорогой, "Я сам" слабее, меньше, напряженнее, медленнее, чем "Я идеал" и "Я возможное". Интересно, что "Я сам" совпадает с "Я идеал" по шкалам "Жизнерадостный - унылый", "Злой- добрый", но разводится по этим шкалам с "Я возможное", которое более злое и унылое.

ВЫВОДЫ

1. Основная гипотеза исследования о том, что когнитивные представления специалистов, включающих экзистенциальные, ролевые и персональные самокатегоризации как компонент профессиональной идентичности у разных групп профессионалов, будут различны, подтвердилась.

2. Результаты проведенного исследования показали плодотворность принятого определения "профессиональная идентичность" и ее операционализации как системы самокатегоризаций профессионалов.

3. Адекватным для изучения профессиональной идентичности как конструкта "мира профессии" является методический инструментарий психологии субъективной семантики, позволяющий полно и содержательно описать различные аспекты профессионального видения мира человеком.

4. Профессионалы обладают различными структурами семантических комплексов, составленных из вкладов семантических свойств, характеризующих различные "Я концепции" как осознаваемую часть профессиональной идентичности.

Полученные результаты, на наш взгляд, хорошо согласуются с данными о том, что в гуманитарных профессиях существуют повышенные, полностью недостижимые требования к идеальному профессионалу. В нашем случае у врачей это ярко проявилось в результатах дисперсионного анализа. Юристы изначально склонны оценивать себя как высококлассных профессионалов. Идеал у представителей технического типа, например бухгалтеров, достаточно реалистичен, что согласуется с данными литературы [12]. Таким образом, нашу попытку "диагностики" профессиональной идентичности через анализ ее когнитивной составляющей можно считать состоявшейся.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Антонова Н. В. Идентичность педагога и особенности его общения: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1996.
2. Артемьева Е. Ю. Основы психология субъективной семантики. М., 1999.
3. Берне Р. Развитие Я-концепции и воспитание. М., 1986.
4. Бондаренко А. Ф. Личностное и профессиональное самоопределение отечественного психолога-практика// Журнал практического психолога. 1998. N 7. С. 54 - 58.
5. Джемс У. Психология. М., 1991.
6. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (статья первая) // Психол. журн. 2001. Т. 22. N 4. С. 51 - 59.
7. Жичкина А. Е. Взаимосвязь идентичности и поведения в Интернете пользователей юношеского возраста: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2000.
8. Климов Е. А. Введение в психологию профессий. М, 1998.
9. Кон И. С. Категория Я в психологии // Психол. журн. 1981. Т. 2. N 3. С. 25 - 39.
10. Кон И. С. В поисках себя: личность и ее самосознание. М.: Политиздат, 1984.
11. Кон И. С. Открытие Я. М., 1978.

12. Кузнецов И. Ю. Психологические особенности профессионального самоопределения личности в разнотипных профессиях: Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 2000.

стр. 94

13. Леонова А. Б., Чернышева О. Н. Психология труда и организационная психология. Хрестоматия. М., 1995.

14. Муравьева К. В., Штильштейн Е. С. О ролевом компоненте Я-концепции // Вестн. МГУ. Сер. 14. Психология. 2000. N 1. С. 29 - 35.

15. Оборина Д. В. Об особенностях ментальности будущих педагогов и психологов // Вестн. МГУ. Сер. 14. Психология. 1994. N 2. С. 41 - 49.

16. Просекова В. М. Динамика профессионального самосознания психолога-практика (психосемантический аспект) // Журнал практического психолога. 2002. N 6. С. 29 - 49.

17. Ремимидт Х. Подростковый и юношеский возраст. Проблемы становления личности. М., 1994.

18. Савина О. О. Психологический анализ становления идентичности в подростковом и юношеском возрасте (условия, структура, динамика, типология): Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. М., 2003.

19. Соколова Е. Т. Самосознание и самооценка при аномалиях личности. М.: МГУ, 1989.

20. Соколова Е. Т., Николаева В. В. Особенности личности при пограничных расстройств и соматических заболеваниях. М, 1991.

21. Соколова Е. Л. Мотивация и восприятие в норме и патологии. М., 1976.

22. Столин В. В. Самосознание личности. М., 1983.

23. Хамитова И. Ю. Развитие профессиональной идентичности консультанта // Семейная психология и семейная терапия. 1999. N 3. С. 84 - 98.

24. Хорни К. Невроз и развитие личности. М., 1998.

25. Чеснокова И. И. Проблема самосознания в психологии. М., 1977.

26. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления. Автореф. дисс. ... д-ра психол. наук. М., 2001.

27. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М., 1996.

28. Flett G.L., Hewitt P.L., Blankstein K.R., O'Brien S. Perfectionism and learned resourcefulness in depression and self-esteem // Personality and individual differences. 1991. N 12. P. 61 - 68.

29. Markus H.R., Kitayama Sh. Culture and the self: implications for cognition, emotion and motivation // Psychological review. 1991. V. 98. N 2. P. 224 - 253.

30. Mead G.H. Mind, self and society / Ed. by C W. Morris. Chicago: University of Chicago press, 1975.

31. Osgood Ch. et al. The measurement of meaning. Urbana, 1957.

32. Philipchalk R.P. Invitation to social psychology. Har-court Brace College Publishers, 1995. Chapter 2. P. 39 - 80.

33. Rosenberg M., Kaplan H. (eds.). Social psychology of the self-concept. Arlington Heights, 1982.

34. Tajfel H. Social identity and intergroup behavior // Social science information. 1974. N 13 (2). P. 65 - 93.

стр. 95

РАЗДЕЛ 3. СТРЕССОВЫЕ СИТУАЦИИ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Муругова Е. Г. Организационная культура управления¹⁴

В отечественной и мировой науке выделяется несколько типов организационной культуры. Рассмотрим их более подробно.

1. Ролевая культура - культура, в условиях которой каждый педагог выполняет определенную, строго ограниченную общепринятыми рамками или должностными инструкциями только ему присущую роль.

В рамках ролевой культуры педагог ценится за способность квалифицированно следовать описанной роли; она отличается традиционностью, предсказуемостью, четкостью планирования, устойчивостью, особенно эффективна в стабильной ситуации. Чем больше нестабильность, тем менее эффективна ролевая культура, т.к. она склонна игнорировать потребности в изменениях или реальные изменения, которые происходят вокруг нее, в целом скорость реакции на изменения весьма низкая. Инновационные процессы внутри образовательного учреждения с ролевой культурой "тормозятся", если отсутствует жесткий контроль со стороны администрации. На выработку собственных инноваций не ориентирована, но достаточно позитивно относится к инновациям извне. Время реакции определяется временем "переписывания ролей", созданием новых правил, инструкций, техник контроля и т.д. В целом хорошо отлаженная ролевая культура достаточно удобна для руководителя, если вокруг не происходит особых изменений или на них не надо реагировать.

Педагогическая организация с ролевой культурой - это стабильная, устойчивая, ориентированная на традиции организация с высокой степенью управляемости.

2. Культура, ориентированная на власть и силу - культура бесспорного лидера - руководителя организации, авторитет которого является движущей силой, а идеи - решающим фактором всех достижений и побед.

Центральной фигурой в школе с такой культурой является руководитель. Он обладает формальной властью, которую реализует в полной мере, а также большим неформальным авторитетом. Именно большой неформальный авторитет отличает эту культуру от предыдущей. Педагоги обычно ориентированы при этом на ценности руководителя, его представления, ожидания.

Реальная власть и сила руководителя, опираясь на доверие педагогов, значительно превосходят ту власть и силу, которая формально сопутствует должности. Роли (должностные инструкции) часто не выполняются, реальное распределение обязанностей отличается от формально зафиксированных, ежедневная деятельность формируется руководителем, его

стр. 28

идеями и намерениями. Если распределение обязанностей и ответственности нарушается, то это не вызывает серьезных протестов в силу его высокого авторитета. Положение педагога в школе определяется способностью следовать основной линии руководства. Такую организацию часто называют командой единомышленников. Альтернативных идей не возникает или они не высказываются. Это в будущем может привести к серьезным ошибкам.

В сегодняшней российской действительности именно в рамках данной культуры, если лидер - инноватор, а не консерватор, часто возникают и развиваются инновационные педагогические учреждения. На деле эту культуру следовало бы назвать "инфарктной" для руководителя, т.к. ответственность и напряжение чрезвычайно велики, большинство решений принимается именно им, а ресурс личных возможностей не безграничен, рано

¹⁴ Муругова Е. Г. Организационная культура управления // Педагогика. 2012. №8. С. 28-33.

или поздно руководитель устает от такого напряжения. Принципиальной особенностью данной культуры является неустойчивость относительно замены первого лица. Организацию может постигнуть затяжной кризис.

Итак, педагогическая организация с культурой, ориентированной на власть и силу, - это управляемая, весьма "реактивная" организация, нацеленная на успех и способная быстро его достичь. За счет высокой концентрации власти решения принимаются чрезвычайно быстро и так же быстро реализуются.

3. Культура, ориентированная на деятельность, или "командная" - это культура, при которой все устремления и помыслы каждого педагога направлены на решение задач, стоящих перед организацией. В этой культуре нет четко выраженной иерархии. Основой деятельности является командный метод работы, когда группа заинтересованных людей объединяется для решения какой-либо проблемы. В людях более всего ценится способность работать в команде и брать на себя ответственность за решение и результаты. Задача руководителя - создавать условия для работы (систему стимулов, поощрений) групп и объединений, демонстрировать свою поддержку командного способа работы, обеспечивать обмен информацией между группами педагогов, т.к. они тяготеют к замкнутости.

Часто у руководства такой организацией может возникнуть дискомфортное ощущение, что его роль ослаблена и не соответствует общепринятому представлению о роли руководителя в учреждении, хотя это не так. Следует обратить внимание на то, что это первая культура, в которой объектом управления является не отдельный человек, а группа. В странах, где эта культура сильно развита, обсуждается тезис о том, что основным критерием деятельности руководителя в этой культуре является количество эффективно действующих в организации профессиональных групп и объединений.

Можно сказать, что педагогическая организация с культурой, ориентированной на деятельность, - это гибкая, динамичная организация, способная вырабатывать собственные инновации, члены которой, объединяясь в команды, берут на себя ответственность за решение проблем организации и результаты деятельности. Основа взаимодействия - партнерство.

Если в ролевой культуре руководитель обычно уважаемый, в культуре власти - обожаем, то в командной он - партнер. Это культура, наиболее эффективная в ситуации нестабильности, успех достигается за счет объединения усилий педагогов, синергетического эффекта командной работы, когда общие усилия суммируются и многократно преумножаются. Но она сложна в управлении и неустойчива, т.к. требует непрерывных усилий по ее поддержанию.

4. Культура индивидуальности - это культура, стратегия которой по преимуществу

направлена на личные достижения человека, его профессионализм, компетентность и успех. Для нее характерно отсутствие стабильных формальных и неформальных профессиональных коммуникаций между педагогами, большой разброс в уровнях личных, профессиональных достижений. Иначе говоря, применительно к образовательному учреждению наивысшая ценность - это автономия сотрудника. Доминирует осознанное или неосознанное, но разделяемое убеждение, что педагог-профессионал имеет право на автономию. Этот тезис имеет под собой основания, т.к. известно, что чем выше профессионализм человека, тем больше он претендует на автономию.

При доминировании такой культуры в образовательном учреждении задача руководителя - повышать личную компетентность каждого педагога. Это культура, скорее равнодушная к "погоде за окном", к нестабильности ситуации, поскольку педагогические работники, по преимуществу, уверенно чувствуют себя благодаря своему профессионализму. Такая культура часто доминирует в высших учебных заведениях.

Иногда ее называют "звездной". Она самая непредсказуемая из всех культур, поскольку невозможно предугадать, как поведут себя педагоги в тех или иных обстоятельствах. При условии заботы руководителя о повышении компетентности членов организации могут быть достигнуты блестящие результаты.

На наш взгляд, можно выделить еще один тип организационной культуры образовательного учреждения - культуру пассивного нейтралитета. В рамках данной культуры педагог лоялен, нейтрален, не создает конфликтных ситуаций, не сопротивляется решениям руководства, но и особо их не поддерживает, в ситуации выбора идет за большинством. К различного рода инициативам и решениям равнодушен, но если надо поддержать - поддержит. На педсоветах голосует как все, но, закрыв за собой дверь в класс, работает так, как считает нужным: автономность педагогической профессии позволяет это делать, администрации проверять выполнение решений некогда, она вся в бумажной работе и отчетности. В отношениях с коллегами ровен, но к сотрудничеству не склонен, предпочитая работать автономно. Считает, что свою работу делает нормально - результаты невысокие, но и не самые плохие, если администрация потребует, могут быть и выше. Нельзя сказать, что он не выполняет установленные процедуры и правила, но если есть возможность что-то не делать - не будет. Инициативность и самостоятельность не проявляет, предпочитая, чтобы за него это делали другие. Ограждает себя от излишних хлопот, старается избегать ответственности, в случае необходимости старается "отписаться". Игнорирует всякого рода изменения и инновации, если это возможно, если нет - будет делать вид, что внедряет. Склонен "делегировать" решение возникающих проблем администрации школы, часто не желая тратить на них свое личное время и усилия. Администрация не хвалит, но и не ругает. Девизом деятельности часто является: "все пережили, и это переживем". Если бы была возможность уйти (только вот некуда) - ушел бы без сожаления, или есть возможность уйти, то не совсем хочется - привык. Получается некий двойной стандарт: если ничего нельзя изменить, а спорить и доказывать "себе дороже" - лучше приспособиться.

Если в организации доминирует культура пассивного нейтралитета, значит, она инертна, устойчива в силу своей приспособляемости, не ориентирована на изменения и достижение результата, характеризуется высокой степенью автономии. Если это устраивает руководителя - может долгое время давать усредненные результаты, но если руководитель не найдет ресурса изменений, организацию ждет этап стагнации.

Настойчивые тре-
стр. 30

бования администрации по улучшению работы способны спровоцировать "круговую поруку", педагоги могут объединиться, чтобы упорно бойкотировать эти требования, явно или скрыто. Если не помогает стратегия мотивации, стимулирования, контроля, необходим приток новых кадров с другой профессиональной ориентацией.

Наши наблюдения, диагностические исследования в территориях края и отдельных регионах России, анкетирование в ходе курсов повышения квалификации показывают, что в большинстве школ доминирует ролевая организационная культура (самая неэффективная в ситуации нестабильности) и совсем незначительно выражены элементы культуры деятельности (командной) - самой эффективной в этой же ситуации. В условиях постоянных изменений, реформ это может препятствовать внедрению и освоению различных инноваций, т.к. инновационная деятельность не терпит формализма, излишних процедур, правил и заорганизованности. И чтобы инновационные процессы приносили желаемый результат, необходим профессиональный подход к управлению кадрами образовательного учреждения, максимальное воздействие на организационную культуру в плане усиления элементов культуры деятельности. Тревожным фактом является то, что в ряде образовательных учреждений наблюдается усиление культуры пассивного нейтралитета, существуют учреждения, где данная культура является доминантной.

Когда же организационная культура становится способом или инструментом успешного управления педагогическим коллективом?

Во-первых, когда сформировано представление о том, что такое организационная культура, каково соотношение различных культурных элементов в конкретной школе, т.е. можно определить организационную культуру учреждения. Это помогает руководителю принимать адекватные управленческие решения и выстраивать стратегию поведения в различных обстоятельствах.

Как показывает практика, большинство руководителей школ, приезжающих на курсы повышения квалификации, испытывают дефицит знаний об организационной культуре и ее типах, выстраивают стратегию взаимодействия в педагогическом коллективе методом "проб и ошибок", часто интуитивно полагаясь на свой предыдущий удачный или неудачный опыт.

А если социальная ситуация нестабильна и происходят постоянные изменения, вызывающие сопротивление и недовольство коллектива по поводу различных инноваций и прочего, и предыдущий опыт не помогает, а нового еще нет? В таком случае руководители, возможно, пытаясь добиться более высоких результатов, часто используют авторитарные меры, которые и вовсе приводят к конфликтам и разобщенности коллектива. Хотя бывают случаи, когда именно жесткие авторитарные меры могут вывести организацию на более высокий уровень развития или изменить ситуацию в педагогическом коллективе. Все зависит от конкретной ситуации, продуманной стратегии и тактики управленческой деятельности.

Педагогическая организация имеет формальную и неформальную структуры. Традиционным объектом управления чаще является формальная структура организации (уровни управления, система контроля и распределение ответственности, механизмы координации, правовые основания деятельности, система поощрения, способы вертикального и горизонтального разделения труда и пр.). Но основные проблемы при руководстве создает неформальная структура, ее "социальность", т.к. именно там возникают различные внесистемные факторы - эмоции, симпатии, антипатии, сопротивление, инертность или инициативность

стр. 31

и пр., что составляет реальную жизнь образовательного учреждения и требует определенной реакции руководителя.

Но если у руководителя сформировано представление о доминирующем типе организационной культуры школы или преобладающих культурных элементах, он может выстроить стратегию поведения в конкретных обстоятельствах с учетом ситуационных факторов. Поэтому знание профессионального менеджмента, современных педагогических исследований сегодня как никогда необходимо современному руководителю образовательного учреждения.

Понимание организационной культуры дает возможность оценить человеческие ресурсы педагогической организации и ее состояние в целом: какие способы деятельности, культурные элементы предпочитают отдельные педагоги или группы, каких результатов они достигают, каковы в связи с этим их возможности, потенциал и пр.

Зная особенности каждого типа культуры, можно спрогнозировать реакцию педагогов или педагогических групп коллектива на различные нововведения, решения, директивы и собственные управленческие действия по их поводу. Так, например, если руководитель спланировал какое-либо нововведение, допустим - ввести командный метод работы в условиях доминирующей ролевой культуры, то, вероятнее всего, возникнет явное или скрытое сопротивление коллектива, т.к. в рамках ролевой культуры люди привыкли выполнять в течение долгого времени свои привычные обязанности и перемены их настораживают. Необходимо определенное время, чтобы они привыкли к мысли о том, что изменения неизбежны, а работа в команде стала для них "ролью". Только в этом

случае возможны позитивные результаты, причем нововведения должны осуществляться под постоянным административным контролем.

В рамках доминирующей культуры любое решение руководителя в основном будет поддержано коллективом, поскольку культура основывается на полном доверии к руководителю. Команды будут работать и достигать позитивных результатов, даже если для этого потребуется пожертвовать личным временем или, еще хуже, здоровьем.

В доминирующей культуре командные инновации, скорее всего, будут обычным явлением, интересным делом, возможностью получить знания, освоить новые способы деятельности. В культуре индивидуальности инновации могут быть приняты только в том случае, если люди в них заинтересованы. Здесь важную роль может сыграть мотивационный фактор.

Учет факторов организационной культуры позволяет минимизировать риски при введении инноваций, ослабить явное или скрытое сопротивление коллектива, снизить уровень конфликтности, сократить временные затраты по реализации изменений, сконцентрировать усилия на достижении результатов и обеспечить оптимальные результаты с минимальными издержками для педагогического коллектива.

Подытоживая сказанное, отметим, что руководитель может быстрее получить желаемый результат, учитывая особенности организационной культуры.

Однако организационная культура - достаточно малодинамичный параметр, который формируется годами, и значимые запланированные организационные изменения не могут произойти в одночасье, что закономерно, т.к. они связаны с изменениями представлений сотрудников и зависят от постоянной системной работы в данном направлении. Это создает определенные трудности в формировании желаемой организационной культуры или ее отдельных элементов, а также - в управлении.

Реальная практика управления руководителями образовательных учреждений
стр. 32

показывает, что изменить быстро соотношение организационных культур нельзя (порой просто невозможно), но усиливать или ослаблять отдельные культурные элементы, максимально воздействовать на культуру возглавляемой организации в зависимости от ситуации - задача выполнимая, хотя на это тоже требуется определенное время, особенно в педагогической организации. Насколько быстро будут происходить изменения - зависит от человеческого фактора и усилий руководителей. Чем длительнее период существования закрепившихся культурных элементов сформировавшейся организационной культуры, тем сложнее и болезненнее их изменения. Иногда людям ничего не остается, кроме как измениться, иногда - кроме как сменить место работы. Для некоторых педагогов организационная культура может оказаться жестоким и несправедливым инструментом управления.

В бизнес-системах, например, если работник не соответствует нормам корпоративной культуры, он незамедлительно увольняется. Особенности же педагогических организаций часто не позволяют этого делать, т.к. многие педагогические организации сегодня испытывают нехватку профессиональных кадров и руководителям приходится работать с теми, кто есть. В педагогике результаты деятельности скорее отсроченные, чем моментальные, и жесткий подход будет вряд ли эффективным.

стр. 33

Борис Рахаев, кандидат экономических наук, доцент (e-mail: rahaevbm@mail.ru)

Ра Ха Ев, доктор экономических наук, профессор (e-mail: rkhadis@yandex.ru)
(Кабардино-Балкарская государственная сельскохозяйственная академия)

Предложен оригинальный подход для исследования организационных циклов бизнеса, связанный с витальными ресурсами и ментальными контурами бизнеса. Выявлены особенности производства и потребления бизнесом витальных ресурсов. Предложена классификация экономического (и социально-политического) поведения бизнеса. Исследована взаимосвязь витальных ресурсов и ментальных контуров бизнеса. Предложенный подход позволит глубже понять особенности бизнеса и механизма образования бизнес-сообществ, особенности взаимосвязи внутри бизнес-сообществ.

Ключевые слова: витальные ресурсы бизнеса, ментальные контуры бизнеса, их взаимосвязь, бизнес-сообщество, организационные циклы бизнеса, принцип формирования витальных ресурсов и ментальных контуров, конкуренция, кооперация.

В последние годы в России активно обсуждается проблема модернизации. Изучается отечественный и зарубежный опыт, выясняются общие и специфические черты экономического развития, разрабатываются модели, которые тестируются на историческом и современном эмпирическом и теоретическом материалах и т.д. Очевидно, что данная проблема имеет особое значение даже не столько для настоящего, сколько для будущего страны. Впрочем, если обратиться к собственной истории России, следует констатировать, что идея модернизации не нова. С первых же лет "новой России" идея модернизации страны актуализировалась. Правда, до сих пор она так и не реализована не только в полном объеме и адекватно, но даже упрощенно.¹ При этом необходимо учитывать, что масштаб задач, а главное - алгоритм современной модернизации в корне из-

¹ Здесь, как нам кажется, одной из причин явилось то, что, вопреки ожиданиям, произошла подмена понятий и реальных отношений мнимыми. Налицо вульгаризация и опошление в целом продуктивной и рациональной идеи.

стр. 21

менились. Мир вступил в постиндустриальную эру, имеющую свои приоритеты, механизмы, методы и движущие силы. Поэтому аналогии индустриального мира в постиндустриальном либо вовсе не работают (это в лучшем случае), а следовательно, не годятся для использования, либо дают противоположный намечаемому результат.

Бизнес следует рассматривать как важный (а в некоторых аспектах - важнейший) институт модернизации. Это означает, что следует исследовать жизненные (витальные) факторы и поведенческую (ментальную) среду бизнеса. Надобность в такого рода исследованиях вызвана не только слабым развитием бизнеса в нашей стране, но и его специфическим поведением, связанным прежде всего с недоверием к власти, хотя власть уже заявляла, что пересмотра итогов приватизации, несмотря на несправедливый ее характер, не будет¹. Бизнес как бы отстранился (или точнее - отстранен) от проблем модернизации в отличие от ситуации в западных странах. Причина - не столько в отсутствии ресурсов, сколько в особенностях ментальной среды современного российского бизнеса, отчасти унаследованных им из истории, отчасти же созданных современностью.

В литературе поднятой проблеме посвящено много научных и публицистических работ. Не все они равноценны, что, впрочем, вполне естественно, но вполне очевидно, что

¹⁵ Рахаев Б., Ра Ха Ев Витальные ресурсы, ментальная среда и организационные циклы бизнеса // Общество и экономика. 2010. №1. С. 21-37.

исследования по данной проблеме, во-первых, актуальны, во-вторых, необходимы для выработки методологического и методического инструментария решения соответствующих проблем. Однако, несмотря на важные выводы, которые были получены исследователями², многие аспекты проблем экономики, связанные с рассматриваемым в данной статье отношением витальных ресурсов и ментальных контуров бизнеса, остаются все еще малоизученными, а то и вовсе незатронутыми. Это затрудняет осмысление некоторых парадоксов практики и разработку путей совершенствования экономической жизни. Требуется уточнить предмет и, соответственно, методологическую и методическую базу исследования.

¹ Впрочем, если судить по докладу (и комментариям, сделанным для журналистов) Председателя Конституционного Суда РФ В. Зорькина "Кризис, собственность и верховенство закона", сделанного 20 - 21 ноября 2009 г. на форуме, посвященном реализации конституционно-правовых основ собственности и предпринимательства с участием судей высших судов из семи стран и Европейского суда по правам человека, в котором он предложил провести "инвентаризацию приватизационных процессов 1990-х годов", то все не совсем однозначно в этом вопросе и точку ставить, вполне возможно, еще рано.

² Аспекты, связанные с исследованием жизненных (витальных) ресурсов и ментальных контуров в наибольшей мере разработаны Е. Балацким, который изложил "экономическую теорию витальных ресурсов", осветил методологические и многие методические аспекты проблемы, довел многие из них до уровня практических рекомендаций.

стр. 22

"Бизнес (англ. business), - отмечается в Большой Российской Энциклопедии, - (предпринимательство), экономическая деятельность в условиях рынка, направленная на получение прибыли".¹ Создают его люди, наделенные определенными способностями к этой деятельности. Они имеют и определенную психологию. Этим людям принято называть предпринимателями или бизнесменами. Как и все другие люди, бизнесмены-предприниматели объединяются в определенное сообщество, называемое бизнес-сообществом.² Это бизнес-сообщество неоднородно. Внутри него складываются различные группы, которые образуются по разным признакам, в том числе по типу поведения. Совокупность особенностей поведения, отделенная от конкретных индивидов, т.е. деперсонифицированная, называется нами ментальной средой бизнеса. Конечно, есть множество особенностей поведения бизнесменов (и стало быть, можно дифференцировать бизнес-сообщество на группы), но следует выделить три доминирующие черты в поведении бизнесменов-предпринимателей: выживательную, адаптационную и созидательную. Они имеют статистическую природу: во-первых, четкость выделения той или иной особенности поведения в бизнес-среде зависит от численности предпринимателей с конкретными чертами поведения, во-вторых, имеет циклический характер, который, опять-таки, определяется численностью индивидов с теми или иными признаками поведения, а не самим поведением, в-третьих, эти микросообщества, несмотря на свою подвижность, обладают достаточно высокой устойчивостью, обусловленной способностью к самовоспроизводству, т.е. обладают свойством контура. Мы их определяем как ментальные контуры бизнеса, под которыми следует понимать часть ментальной среды бизнеса, имеющую относительно устойчивые самовоспроизводящие свойства социальной психологии. Иными словами, это относительно замкнутая совокупность индивидов (консорция), воспроизводящих определенный тип поведения в бизнесе. Источниками контуров являются индивиды-предприниматели (бизнесмены) с определенной психологией. Контуры пополняются всякий раз новыми индивидами-предпринимателями из общества путем рекрутирования. Правда, последние не могут

попадать в любую группу, консорцию, т.к. всякий ментальный контур имеет свои черты существования, которые выступают свое-

¹ БРЭ. М., 2005. Т. 3. С. 471.

² Речь здесь не идет о формальных объединениях типа РСПП, ОПОРА и т.д., хотя они также имеют значение. Речь идет о неформализованном соучастии, неформальных консорциях.

стр. 23

образным кодом для определения "своих" и "чужих". В прошлые века эту сторону выражали гильдии, клубы и т.п.¹

Итак, важно констатировать несколько фактов. Имеется ментальная среда, содержащая множество индивидуальных психологий. Эта ментальная среда неоднородна. Ее можно дифференцировать на относительно устойчивые образования со свойством контуров. Таким образом, у бизнеса образуются ментальные контуры, которые представляют собой относительно устойчивые сообщества бизнесменов, различающиеся между собой типом предпринимательского поведения. Наконец, ментальной среде свойственны статистические черты, т.е. массовость.²

Но это одна сторона дела. Она важна для понимания поведения бизнеса в обществе, но недостаточна. Есть вторая сторона. Она связана со вторым понятием - витальными ресурсами бизнеса, под которыми нами понимается вся совокупность факторов жизнедеятельности бизнеса. Жизненные ресурсы размещены в ментальных контурах на четырех уровнях: материально-сырьевом, технико-технологическом, институциональном и информационном. Предполагается, что нормальное функционирование бизнеса в обществе возможно лишь при наличии у него всех трех ментальных контуров; выживательного, адаптационного и созидательного, а функционирование самих контуров - при условии оптимальной заполненности на всех уровнях витальными ресурсами; наличие дефицита на одном из них, хотя бы на других имел место избыток, приводит к неполноценности всего бизнеса.

Последнее связано с тем, что между ментальными контурами имеет место не просто взаимосвязь, а своеобразный обмен ментальными ресурсами, который происходит через переход индивидов-предпринимателей из одних консорций в другие по мере "взросления" их бизнеса и психологии. Таким образом, ментальные группы более низкого уровня передают свои ресурсы ментальным уровням более зрелым и тем самым усиливают

¹ Каждый ментальный контур выражает собой определенный этап в эволюции бизнеса и бизнесмена-предпринимателя. Это означает, что каждый бизнесмен, если он не остановился в своем развитии, перемещается из одной группы в другую, оказываясь на время в том или ином ментальном контуре. Но с другой стороны, каждый ментальный контур представляет собой сообщество (консорцию) бизнесменов с тем или иным типом поведения. Поэтому перемещение из одного (как правило, менее зрелого) в другие (более зрелые) ментальные контуры у индивидов происходит по мере их "вызревания" как бизнесменов.

² Устойчивость зависит от вида кривой распределения, которая доминирует на контуре. Последняя же определяется кривой распределения численности индивидов (бизнесменов) с тем или иным типом менталитета. Аналогичные суждения можно найти у Е. Балацкого "Ментальные контуры, стратификация общества и цивилизационные волны" // Вестник РАН. 2008. том 78, N8. С. 712 - 125 и др.

стр. 24

их. Но в результате таких рекрутских наборов низшие уровни могут испытывать дефицит, хотя он не так страшен для бизнес-сообщества, как дефицит витальных

ресурсов. Но существует и такая взаимозависимость, которая проявляется в способности комплементировать и блокировать одного другим. Речь идет о том, что если бизнес не выбрал, говоря грубо, витальные ресурсы на одном из уровней, одного из контуров (положим, институциональные витальные ресурсы в выживательном ментальном контуре), то избыток витальных ресурсов, положим, в технологическом или материально-сырьевом для него ничего не значит, т.е. этот избыток не исправляет ситуации. Для полноценного бизнеса требуется полноценность всех трех уровней витальных ресурсов на всех ментальных контурах.

Наиболее примитивный ментальный контур современного бизнеса - выживательный. Он как всякий другой ментальный контур содержит в себе все четыре уровня витальных ресурсов. Базовым уровнем во всяком ментальном контуре выступает уровень материально-сырьевых ресурсов, к которому относятся наряду с сырьем, материалами (готовой продукцией) также природные условия, земля, рабочая сила и т.п. Значение данного уровня в современном бизнесе невелико и имеет тенденцию к постоянному снижению, снижается их доля в затратах (транзакциях и издержках) бизнеса, хотя данные ресурсы, разумеется, необходимы бизнесу для производственного процесса.

Второй уровень витальных ресурсов - технико-технологический - содержит такие производственные технологии и факторы, как машины, оборудование, технологии, качество рабочей силы и т.п. Значение витальных ресурсов данного уровня для бизнеса более значимо, а со временем и в отдельных производствах растет. Высокие технологии, в особенности современные компьютерные, порой имеют решающее значение для бизнеса. Поэтому на данном уровне наблюдаются рост конкуренции за обладание витальными ресурсами, приток инвестиций в их воспроизводство, активизация научных и прикладных исследований и т.п.

Объединив то и другое, бизнес начинает самостоятельный производственный процесс. В то же время это еще совершенно не свидетельствует о том, что бизнес состоялся. Но об этом ниже, а пока укажем на механизм, с помощью которого регулируются отношения на данных уровнях витальных ресурсов бизнеса.

Есть два способа перевода данных факторов в статус витальных ресурсов бизнеса и их размещения на соответствующие уровни и, соответственно, два способа воспроизводства указанных уровней витальных ресурсов в ментальных контурах бизнеса: рыночный (который осуществляется путем свободной купли-продажи или обмена ресурсов на средства бизнеса) и нерыночный (получение факторов производства через систему

стр. 25

натурального хозяйства, с помощью насилия или за счет государства. Но и здесь имеет место обмен - передача прав собственности). При этом предлагается различать передачу (обмен) персонифицированных прав собственности и персонифицированных прав собственности.

При рыночном варианте деньги, кредиты, которые бизнес передает другим для получения нужных товаров, не сокращают его прав, но даже расширяют их, в силу того, что деньги представляют собой форму, способ аккумуляции обязательств (возможно, не всегда даже реальных, а подчас даже мнимых) общества в целом. Деньги - материальный носитель этих обязательств, но не конкретного субъекта, а государства, т.е. того, у кого находится печатный станок. Таким образом, при рыночном способе получения витальных ресурсов с первых двух уровней бизнес ничего не теряет, но даже приобретает обязательства на их удовлетворение в последующем. Следовательно, рыночный способ обмена расширяет объем витальных ресурсов бизнеса на двух указанных уровнях ментальных контуров.

Но рыночный способ - не единственный способ получения витальных ресурсов с данных уровней. Наряду с ним на данных уровнях "работает" государственное

регулирование или ресурсы поступают от государства. Здесь также используется механизм обмена. Однако данный способ обмена требует отчуждения бизнесом части своих прав в пользу государства. Но не так, как это делается при общественном договоре, когда все индивиды на время делегируют часть своих прав государству, а путем отчуждения их в собственность государства.¹ Поэтому бизнес уже как бы оказывается не полноценным, несвободным при выполнении своих обязательств перед другими субъектами. Правда, в обмен он может получить какие-то льготы, т.е. также часть прав, но эта часть прав не сравнима с теми правами, которые бизнес отчуждает за получение данной части прав. Дело в том, что в первом случае (т.е. при рыночном способе) имеет место обмен правами, который сопровождается куплей-продажей прав; каждый субъект проводит обмен (к тому же эквивалентный), при котором избыток одних прав обменивается на избыток других (по сути здесь происходит восполнение дефицита), в результате которого устанавливается равновесие на рынке. В результате такого обмена бизнес получает моти-

¹ Вот здесь и срабатывает предложенное разграничение прав собственности на персонифицированные и неперсонифицированные. При рыночном способе бизнес отчуждал не свои персонифицированные права, осуществив приобретение витальных ресурсов на рынке за деньги, он отчуждал всеобщие обязательства, т.е. расплачивался правами, которые ему не принадлежат, в случае с государством он отчуждает государству свои персонифицированные права и тем самым ограничивает общий объем прав, имеющихся в его распоряжении.

стр. 26

вированное обеспечение своего существования и его развитие принимает рациональный характер, тогда как во втором варианте он отчуждает часть своих прав и оказывается как бы в накладе, а потому развитие его принимает иррациональные черты.

Третий уровень витальных ресурсов содержит институциональные ресурсы. Отношение бизнеса к данному уровню витальных ресурсов заключается в том, что, во-первых, бизнес участвует в формировании и ресурсов, и самого уровня в ментальных контурах посредством участия в разработке законов, правил и норм, регулирующих поведение хозяйствующих субъектов и становящихся впоследствии базовой конструкцией "правил игры", во-вторых, бизнес выступает "покупателем" этих самых законов и норм поведения в том смысле, что всякую норму поведения бизнес вынужден оплачивать либо сжатием своих прав и перепрограммированием своего поведения, либо отчуждением части своих прав. Демонстрируется лояльность по отношению к власти в обмен на какие-либо преференции со стороны государства или других субъектов этих отношений. Таким образом, бизнес выступает в витальных ресурсах данного уровня и как производитель (т.е. предлагает свои услуги по части разработки законов, норм, а также вносит определенные нормы в "правила игры"), и как потребитель (т.е. создает спрос на определенный вид норм и законов и тем самым стимулирует общество и государство к выработке этих норм и законов)¹. Бизнес принимает, наряду с государством и обществом, определенное участие, причем не только как потребитель, но и как производитель, в формировании таких институтов, как институт контроля за качеством, институт сертификации, институт лицензирования, институт интеллектуальной собственности и т.д. Помимо этого, бизнес участвует в реформировании существующих или старых институтов. Например, такие институты, как частная собственность, государство и т.п. находятся под сильным влиянием бизнеса. Бизнес оказывает прямое и косвенное влияние на развитие государства, в частности иницируя реформирование отдельных его функций и институтов. В одних случаях бизнес получает абсолютные положительные трансакции, в других случаях оплачивает создание тех или иных институтов за счет отчуждения части своей прибыли в форме налогов, таможенных сборов, платежей, но при этом прирастает в правах. Таким

образом и здесь, как и на предыдущих уровнях, поведение бизнеса в отношении витальных ресурсов регулируется

¹ Что достаточно убедительно показал Э. де Сото (де Сото Э. Иной путь. Невидимая революция в третьем мире. М., 1995; Загадка капитала. Почему капитализм торжествует на Западе и терпит поражение во всем остальном мире. М., 2004), что и выражено в так называемой десотианской концепции.

стр. 27

ется обменом. Однако институциональные обмены - это обмены правами. Для бизнеса они не всегда, но, как правило, представляют собой расширение его прав. В то же время бизнесу важно иметь постоянные "правила игры". В результате он идет на какие-то ограничения своих прав, но при этом понимает, что экстернальный эффект от постоянства правил игры оказывается выше, чем временный выигрыш от изменчивости или от неопределенности правил игры.

Четвертый уровень - это информационные ресурсы, связанные с информацией, или такие, которые дает информация. Данный уровень ныне все еще находится в стадии становления в силу того, что он пока наименее оформившийся. Дело в том, что понимание информации весьма широко; под нею понимают ныне не только знание о законах природы, общества и бизнеса, но и конкретные виды информации, например, состояние конъюнктуры рынка, емкость рынка, структуру логистики на том или ином рынке, покупателей, технологии, уровень конкуренции, коррупции и т.д. Поэтому ограничимся основными замечаниями. Прежде всего, информационный уровень наиболее демократизированный, если можно так выразиться. В нем размещаются наиболее ценные витальные ресурсы бизнеса. Их емкость огромна, неограниченна, в отличие, предположим, от первого и даже второго уровней. Он наименее монополизированный, опять же в отличие от первых двух и даже третьего, в котором монополия государства порой превышает все остальные виды присутствия. Он же наиболее дорогой по своей ценности и стоимости. Стоимость информации намного превышает стоимость сырья, материалов и даже технологий и институтов, ценность информационных ресурсов для бизнеса постоянно растет. Правда, она только тогда осознается (и используется), когда в бизнесе создан созидательный ментальный контур; когда его нет, то наличие или отсутствие информации мало что значат для бизнеса. Наиболее примитивное проявление данного явления - информациёмкость продукции. Поэтому ценность данного уровня витальных ресурсов и ментального контура, как правило, проявляется в развитых, так называемых постиндустриальных экономиках - "экономике знаний" и т.п.

Бизнес выступает поставщиком (производителем) информации. Например, цены, логистика, конкуренция и т.д. - все это информационная продукция, исходящая от бизнеса, хотя при этом бизнес может и не осознавать, что он создает эту продукцию, если она не получает форму товара и права собственности. Другая сторона - бизнес выступает покупателем (потребителем) информации. Объемы покупки информации бизнесом, очевидно, кратно превышают объемы производства им товаров; очевидно, они же превосходят объемы производства самой информации бизнесом. В покупке (приобретении) информации бизнес использует разные

стр. 28

способы. Один - свободная рыночная купля-продажа информации, которая регулируется исключительно законами рынка. Другой - так называемое натуральное потребление, т.е. когда бизнес сам производит и сам же потребляет информацию; как правило, это так называемая внутрифирменная информация, которая используется внутри компаний и фирм. Третий - инсайдерская информация, т.е. использование закрытой или конфиденциальной информации. В третьем способе, по сути, идет нарушение прав

собственности и поэтому этот тип получения информации уголовно наказуем и предполагает ограничение или же полное изъятие прав у нарушителя. Но тем не менее такой способ получения информации имеет место и вовсе не редкость в мире.

Таковы формальные аспекты формирования витальных ресурсов и их распределения по уровням ментальных контуров. Получилась следующая схема: бизнес находит во внешней среде свои витальные ресурсы, ресурсы осваиваются в определенном порядке, порядок отражается в уровнях, которые размещаются на ментальных контурах. Обобщенно схема представлена в таблице 1.

Таблица 1

Схема функционирования бизнеса

Витальные ресурсы бизнеса	Уровни размещения витальных ресурсов	Ментальные контуры
Сырье, материалы, рабочая сила, деньги, товары, законы, обычаи, правила поведения, навыки, техника, технология, знания, организации, фирмы, предприятия, компании, люди, потребители, цены, государства, таможенные пошлины, налоги, кредиты, сертификаты, тарифы, лицензии, санитарные нормы, климат, дороги, земля, вкусы, спрос, мода, система национальных ценностей, религия, культура и т.д.	Материально-сырьевой	Выживательный
	Технико-технологический	
	Институциональный	
	Информационный	
	Материально-сырьевой	Адаптационный
	Технико-технологический	
	Институциональный	
	Информационный	
	Материально-сырьевой	Созидательный
	Технико-технологический	
	Институциональный	
	Информационный	

стр. 29

Для понимания природы витальных ресурсов и их значения в развитии бизнеса важно знать, как взаимодействуют различные уровни витальных ресурсов и как "продвигается" бизнес по ним.

Жизнедеятельность, как и жизнеспособность бизнеса определяется тем, насколько сформировано воспроизводство ментальных контуров, которые адаптируют его к внешней среде. Поэтому бизнес принимает активное участие в воспроизводстве ментальных контуров, и делает он это через витальные ресурсы. В этой связи важное значение имеет

механизм взаимосвязи бизнеса и витальных ресурсов через соответствующее воспроизводство ментальных контуров.

Потребление, как и производство (называемое нами еще освоение и усвоение) витальных ресурсов бизнесом осуществляется через обмен. Начальный базовый уровень любого ментального контура бизнеса, на котором размещаются базовые витальные ресурсы, - это сырье, материалы, средства производства, рабочая сила и т.п. Как правило, все эти ресурсы размещены на рынке. Они же составляют производственную основу бизнеса. Для их получения бизнес обращается к рынку, где через механизм купли-продажи приобретает в собственность необходимые ресурсы, предоставляя взамен определенные обязательства то ли в виде долговых расписок (кредитных или же наличных денег), то ли в каком-либо ином виде, но также и обязательств, которые, в свою очередь, создают новые витальные ресурсы.

Таким способом уже внутри данного уровня начинает оформляться система воспроизводства: потребности в одних видах ресурсов стимулируют производство других видов ресурсов и создается целостная воспроизводственная система на первом уровне витальных ресурсов. Взаимосвязь бизнеса с витальными ресурсами на данном уровне осуществляется по рыночным законам, т.е. на основе спроса - предложения. Бизнес выбирает на рынке из хаотичного, неструктурированного мира товаров, сырья, материалов, рабочей силы, кредитов и проч. те виды ресурсов, которые ему необходимы для того, чтобы начать дело, в обмен на соответствующий эквивалент обязательств со своей стороны, который он предъявляет на рынке в виде предложения. Ценность данного уровня витальных ресурсов для развития бизнеса все время снижается, и поэтому бизнес стремится выйти за его пределы. Очевидно, в силу этого - следствием чего является падающая эффективность данного уровня - повышается значимость других уровней. Бизнес переходит к формированию нового, более сложного уровня витальных ресурсов - технологического, в котором

стр. 30

размещаются новые, более сложные витальные ресурсы: техника, технологии и т.д.¹

Технологический уровень, содержащий технико-технологические витальные ресурсы бизнеса, выполняет роль фактора, объединяющего разрозненные витальные ресурсы первого уровня; грубо говоря, он соединяет воедино факторы производства: землю, труд, капитал, сырье и т.д. для получения готового продукта. Это своеобразное промежуточное положение - находится между сырьем и готовой продукцией - и формирует особый статус данного уровня в ментальных контурах. Во-первых, технологии в отличие от сырья, материалов кем-то когда-то и где-то произведены и поэтому в готовом виде не берутся из природы, а нуждаются в создании; значит, их кто-то производит и кто-то обладает ими. Поэтому, во-вторых, для получения этого ресурса требуется осуществить обмен. Обмен может происходить либо в виде передачи бизнесом части своих прав собственнику данного ресурса (в частности, включение его в сотрудники, создание так называемых акционерных обществ различного типа и т.п.), либо передачи эквивалента (денежного, продуктового и т.п.). В зависимости от выбранного варианта результат несколько меняется, но суть остается неизменной - формируется воспроизводственный механизм витальных ресурсов технологического уровня.

Особенность ресурсов данного уровня состоит в том, что они не имеют самостоятельного значения и всегда или как правило выступают в связке с ресурсами первого уровня. Эта привязанность к ресурсам первого уровня ведет к тому, что в отличие от механизмов воспроизводства, действующих на предыдущем уровне, на котором динамику определяют процессы в потреблении (соответственно, спрос на продукцию со стороны потребителей) и поэтому всякого рода манипуляции происходят на

¹ Не следует путать, но, напротив, следует четко различать переход с уровня на уровень и переход с контура на контур. Ментальные контуры формируют поведенческие императивы бизнеса. Их составляют определенные нормы, правила поведения бизнеса в зависимости от состояния среды; ментальные контуры имеют институциональный характер, их определяет набор институтов - норм, правил поведения, вырабатываемых экономической деятельностью, направленной на получение прибыли. Что касается витальных ресурсов, то здесь решающее значение имеет процедура перевода факторов в статус витальных ресурсов; в свое время этот аспект основательно исследовал и доступно изложил К. Маркс; (см. К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч. изд. 2-е. Т. 26. Ч. III. С. 186). В случае же с ментальными контурами, требуется не только выработать нормы поведения в соответствии с целевой функцией (миссией) бизнеса, но и определенным образом эти нормы структурировать в контуры. Формирование ментальных контуров осуществляется за счет (и путем) взаимосвязи внешней и внутренней сред бизнеса, тогда как применительно к уровням речь идет о специфическом механизме освоения и усвоения бизнесом факторов производства в процессе реализации целей.

стр. 31

этом уровне исключительно либо в силу дефицита, либо в силу профицита спроса, здесь действует принцип зависимости от первого уровня. Дефицит ресурсов первого уровня стимулирует совершенствование технологий, а значит и заполненность ресурсами данного (технологического) уровня, избыток же - по меньшей мере, не стимулирует поиск новых технологий и совершенствование уже существующих. Стало быть, цена базовых ресурсов определяет динамику технологических ресурсов.

Решение задач, возникающих на указанных выше уровнях, как и само полноценное функционирование данных уровней, возможно лишь при овладении бизнесом ресурсами двух других уровней и формировании полноценного воспроизводства витальных ресурсов на них. Прежде всего, это развитие институциональных ресурсов. Для полноценного функционирования всех предыдущих уровней требуется органическое сочетание государственного регулирования и рыночного саморегулирования или, по крайней мере, их не противопоставление. Бизнес должен участвовать в формировании государства, т.к. государство есть не что иное, как совокупность прав, которые субъекты общества добровольно делегируют более эффективному менеджеру за определенные обязательства со стороны последнего. Но отличие данного менеджера от так называемого корпоративного в том и состоит, что он работает во имя всех граждан общества, а не какой-то группы. Для этого существует особый принцип организации данного института, а следовательно, и менеджер здесь оказывается иным, чем в бизнесе. Участие бизнеса в формировании государства определяется не объемом капитала, а объемом прав. Последнее же тем отличается от первого, что одинаково у всех граждан. Поэтому государство предоставляет всякому гражданину равный объем прав. Функция государства (и государственного регулирования) не в том, чтобы отнимать у одних граждан часть их прав и передавать их другим, а в том, чтобы следить за тем, чтобы не нарушались отдельными гражданами или группами граждан общие "правила игры". Таким образом, государство не может изъять права у отдельных граждан и наделить ими других, торговать правами. Но государство не должно создавать какие-то новые права. Оно может лишь выполнять обязательства, принятые им в результате договора с гражданами, и действовать в рамках этих обязательств, определенных рамками договора. Но и рынок не создает прав. Он лишь осуществляет обмен индивидуальных прав между субъектами. Функция же государства состоит в том, чтобы следить за "правильностью рынка", т.е. за тем, чтобы в результате обмена не произошло нарушения принятых в обществе и закрепленных в общественном договоре условий обмена правами.

Если же говорить о бизнесе в контексте институционального уровня витальных ресурсов, то здесь он осуществляет не только производство ви-

тальных ресурсов данного уровня, но и обмен прав субъектов в соответствии с общественным договором. Поэтому при нарушении (или же при попытках нарушения) этого договора он должен апеллировать к государству, а оно, в свою очередь, располагая правами, делегированными ему бизнесом (и на средства бизнеса - налоги, сборы и проч.), обязано "восстанавливать справедливость", т.е. принятый в обществе обмен правами.

Правда, это только один аспект, связанный с соотношением государственного регулирования и рынка. К тому же, вовсе не главный, но, напротив, второстепенный. Куда более важное значение имеет здесь создание правил поведения бизнеса в обществе. Законы, регламенты, правила, обычаи поведения, создаваемые при участии бизнеса, регулируют деятельность бизнеса. С одной стороны, они расширяют возможности бизнеса и поэтому выступают дополнительным витальным ресурсом институционального характера. Но с другой, они также и лимитируют бизнес, ограничивая его поведение в некоторых областях. Работа бизнеса с витальными ресурсами данного уровня означает "жить в правовом поле". Но дело в том, что само "правовое поле" не статично; напротив, оно весьма динамично, и в этом не последнюю роль играют ресурсы двух предыдущих уровней (развитие технологии, появление новых видов материалов и т.д.) и особенно четвертого (информационного), о котором скажем ниже. Бизнес не только делегирует свои права в правовое поле, но и заимствует их из него. Работа бизнеса с витальными ресурсами этого уровня, т.е. делегирование части своих прав, состоящее в создании новых правил, законов поведения, а также способность вести обмен ресурсами на этом уровне, является важнейшей задачей, определяющей существование бизнеса. Оформление данного уровня в ментальных контурах для индивидуального бизнеса считается высшим достижением. Бизнесмен не только живет по законам, которые ему навязаны, быть может, порой вопреки его желанию, но еще и сам творит эти законы и обычаи. Поэтому бизнес достигает полноценного существования в обществе, когда создает (участвует в создании) законы и правила, по которым ему следует жить. Причем делает он это не из-за денег и не при помощи денег (подкупа и т.п.), а для функционирования целостной системы бизнеса в обществе, т.е., в конечном счете, для общественного блага, и за это получает тот самый предпринимательский доход, о котором писал И. Шумпетер.¹

Однако каковыми бы не были результаты, которые бизнес получает в результате использования ресурсов перечисленных уровней, истинные

¹ Мы имеем в виду его предпринимательскую прибыль; Шумпетер Й. Теория экономического развития (Исследования предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры). М., Прогресс, 1982.

мотивы и цели создания этих уровней - эволюция ментальных контуров, т.е. переход из выживательного в адаптационный, а из него в созидательный ментальный контур. Дело в том, что лишь обретя (выстроив) полноценные уровни витальных ресурсов на различных контурах, бизнес может развиваться, т.е. эволюционировать по контурам или в контурах.¹

Однако образование ментальных контуров и оформление в них перечисленных уровней витальных ресурсов - это лишь подступы к формированию (с участием, разумеется, не только бизнеса) и овладению витальными ресурсами четвертого уровня, только тогда появляется новая экономика, имеющая своей целью нечто иное, чем то, на что направлено использование витальных ресурсов предыдущих уровней. Когда информация становится реальным витальным ресурсом, а вслед за этим бизнес приступает к формированию на ее основе (и для нее) в своих ментальных контурах самостоятельного уровня витальных ресурсов, выскажем гипотезу, что тогда у бизнеса появляется новая

функция, которая состоит не в получении прибыли (о чем писал Ф. Энгельс²), а в формировании особых общественных отношений. Основная метаморфоза связана с тем, что теперь сам бизнес становится информацией, а информация бизнесом. Представляется, что в этой формуле и заложена вся метафизика бизнеса.

Данное превращение преобразует традиционные отношения в бизнесе и между бизнесом, обществом и его институтами (государством и т.д.). Де-

¹ Можно предположить, что эволюция ментальных контуров, состоящая в том, что проявление комплекса тех или иных императивов поведения, определяется полноценностью уровней витальных ресурсов. Конечно, как мы уже заметили, у бизнеса в любое время имеется весь набор витальных ресурсов, т.е. такого нет, чтобы не было какого-то уровня. Он есть всегда. Другое дело его полнота или полноценность; грубо говоря, объем, толщина этих уровней, оказывается разной. Так вот, эта неравномерность заполненности, наличие своеобразных "пустот" на отдельных уровнях витальных ресурсов вызывает тот или иной тип поведения бизнеса, выражаемый в комплексе тех или иных императивов поведения.

Кроме того, состояние уровней, на которых размещаются витальные ресурсы, формирует также и специфический механизм блокирования ментальных контуров. Если у бизнеса нет полноценного третьего уровня, т.е. он не производит и не потребляет институциональные ресурсы, а лишь забавляется первыми двумя, то оказывается в выживательном ментальном контуре. Но как только он переходит к застройке третьего уровня витальных ресурсов, то вся его деятельность переводится в адаптационный ментальный контур, т.е. в нем начинают работать - формировать архитектуру его поведения - императивы адаптационного характера. Конечно, и тогда в нем остаются (и даже не только в виде своеобразных рецидивов) императивы выживательного характера, но они в целом носят второстепенный, вспомогательный, временный характер и не определяют физиономию бизнеса.

² Мы имеем в виду высказывание Ф. Энгельса о преступлении, на которое пойдет капитал, если ему предоставить 200% прибыли.

стр. 34

ло в том, что если ранее на всех трех уровнях (а по сути, второй и третий создаются бизнесом для первого) задачей бизнеса является не производство той или иной продукции, а обмен произведенной продукции на деньги, т.е. получение универсального товара - денег, с помощью которого можно вести обмен прав, заложенных в деньгах, на права, заложенные в других товарах. Однако, во-первых, для приобретения прав требовались большие объемы этого эквивалента, а во-вторых, при наращивании объема эквивалента создавались новые проблемы (социальные, технологические, экологические и проч.), часть из которых становилась трудноразрешимыми. Бизнес, развиваясь таким образом, создавал для себя все новые проблемы, и чем активнее он развивается, тем большими становились проблемы при реализации его прав. Только выход к новому уровню витальных ресурсов, каковым выступает информация, и формирование полноценного их воспроизводства на данном уровне делает бизнес эффективным.

Параллельно с развитием производства и потребления новых витальных ресурсов происходит оформление ментальных контуров. Смена матрицы витальных ресурсов сопровождается выдвиганием на первый план нового ментального контура.¹ При этом освоение и усвоение бизнесом информационных ресурсов ведет к проявлению в нем созидательного ментального контура.

В связи с последним интерес представляет проблема взаимосвязей между контурами. Контур, как уже замечено, представляет собой устойчивый самовоспроизводящийся тип поведения предпринимателей, людей с определенным типом психологии - предпринимательским. Таких людей в обществе бывает всегда ограниченное

количество. Оно определяется численностью людей с предпринимательской психологией. Определенную роль в ее формировании играют прирожденные способности. Но далеко не всегда место людей в обществе определяется их прирожденными способностями, наклонностями. Очевидно, что распределение предпринимателей по стратам - ментальным контурам, определяется витальными ресурсами, которыми располагает бизнес-сообщество. И здесь решающее значение имеет цена витальных ресурсов, т.е. процент прибыли, дохода, который в данных условиях будет иметь предприниматель-бизнесмен, если свяжет свою судьбу с тем или иным витальным ресурсом. Высокий процент стимулирует приток предпринимателей к этому витальному ресурсу, а это при ограниченности объема витальных ресурсов стимулирует

¹ Но с другой стороны то же самое можно сказать и по отношению к ментальному контуру, т.е. что смена матрицы ментального контура ведет к смене "потребления" витальных ресурсов. Причем последнее утверждение оказывается даже более верным, чем предыдущее.

стр. 35

конкуренцию. Рост конкуренции и динамика процента начинают управлять динамикой численности предпринимателей, притягивая одних и отталкивая других. Так формируются ментальные контуры. Стало быть, ставка процента, уровень прибыли с витального ресурса, по сути, становятся критерием функционирования ментальных контуров. Они могут блокировать приток новых предпринимателей-бизнесменов и образование ментальных контуров, они же могут стимулировать их приток как в бизнес-среду в целом, так и в различные страты.

Обобщение отдельных наблюдений позволяет предположить наличие в вышеописанных процессах цикличности. Застройка уровней новыми видами витальных ресурсов, а также проявление у бизнеса того или иного ментального контура носят циклический характер. Но циклы (и их природа) уровней витальных ресурсов и циклы ментальных контуров разные. Для уровней витальных ресурсов - это циклы спроса и предложения на витальные ресурсы в обществе и бизнесе. Последние связаны в первую очередь с циклическим характером производства и потребления витальных ресурсов, который на третьем и четвертом уровнях переносится также и на ментальные контуры. Конечно, циклы в уровнях и в контурах различны, не тождественны по своей природе. Что же до ментальных контуров, то их определяют циклы, регулирующие численность бизнесменов с теми или иными чертами поведения. В связи со сказанным, рискнем предположить, т.к. эмпирических подтверждений у нас нет, что циклы ментальных контуров - феноменологические, тогда как циклы уровней - эмпирические.

Исходя из этого следует, во-первых, что циклы уровней витальных ресурсов имеют аperiodический характер, но на высшем уровне - информационных витальных ресурсов - действуют абсолютно гармонические циклы. Во-вторых, то же самое, очевидно, происходит и на ментальных контурах, т.е. например, на выживательном контуре бизнес живет по принципам конкуренции, а всякая конкуренция - борьба за ресурсы, которых мало, и поэтому лимитированность ресурсной базы накладывает определенные правила и на поведение бизнесменов. Борьба за существование имеет свой определенный закон - закон экспоненциального роста/снижения в связи с динамикой ресурсной базы. Во-вторых, лимит базисных ресурсов и высокая конкуренция лимитирует приток новых сил в бизнес, что ограничивает рост численности бизнесменов за счет новых индивидов, а следовательно, накладывает отпечаток и на поведение бизнес-сообществ.

стр. 36

Таков алгоритм поведения бизнеса на выживательном и, очевидно, отчасти адапционном ментальных контурах. Напротив, на созидательном контуре начинают

действовать гармонические циклы. В процессе функционирования бизнеса возрастает роль законов кооперации. Кооперация все более определяет поведение бизнеса¹. Пока было бы преждевременным утверждать, что сотрудничество, взаимоподдержка утвердятся в качестве ведущего элемента предпринимательской деятельности. Однако очевидно, что объединение капиталов, производственное кооперирование, согласование стратегии на рынках становятся важными предпосылками расширенного воспроизводства капитала, его адаптации к новым потребностям общества. И если до сих пор эти предпосылки складывались в значительной мере в ходе конкурентной борьбы, то в дальнейшем, можно предполагать, этот метод будет становиться более затратным и менее эффективным, чем согласование интересов и усилий субъектов предпринимательства.

¹ Эту идею активно развивал П. Кропоткин. (Кропоткин П. Взаимопомощь как фактор эволюции. // В кн. Анархия: Сборник. - М.: Айрис-пресс, 2002. С. 46 - 114). В несколько ином ракурсе, но также капитально данная проблема разбиралась М. Туган-Барановским при рассмотрении социальных основ кооперации.
стр. 37

Леонова А. Б., Мотовилина И. А. Профессиональный стресс в процессе организационных изменений¹⁶

Леонова А.Б. - Доктор психологических наук, профессор, зав. лабораторией психологии труда факультета психологии МГУ им. М. В. Ломоносова, Москва

Мотовилина И. А. - Кандидат психологических наук, научный сотр. лаборатории психологии труда факультета психологии МГУ им. М. В. Ломоносова, Москва

Кардинальные изменения в экономической и социальной жизни общества, развитие рыночных отношений, интенсивное внедрение новых технологий выступают в качестве основных факторов, обуславливающих необходимость постоянных преобразований в современных российских организациях. В научных исследованиях последних лет организационные изменения чаще всего рассматриваются не только как вынужденная мера или ситуативная реакция на интенсивную динамику социальной макросреды, но и как оптимальный способ повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности организации в целом, неотъемлемая черта благоприятной организационной культуры [1, 6, 21, 23].

Ключевым ресурсом внедрения инноваций и обеспечения их жизнеспособности является персонал организации. Именно к персоналу во время реорганизации предъявляются повышенные требования по успешному проведению *организационных изменений* (далее - ОИ) и активизации внутреннего потенциала работников с целью быстрой *адаптации* к новым условиям и формам реализации трудовой деятельности. Трудности, возникающие в процессе адаптации служащих к изменениям в трудовой ситуации, относятся к числу наиболее существенных источников развития профессионального стресса [7, 12, 22]. Это особенно остро ощущается при проведении системных преобразований организаций в условиях внешней нестабильности, характерных для социально-экономической обстановки в нашей стране в течение последних десятилетий [1, 5, 20].

Соппротивление нововведениям и усугубление негативных переживаний профессионального стресса, проявляющихся в снижении продуктивности деятельности, ухудшении состояния здоровья и развитии профессионально-личностных деформаций у сотрудников организаций, включенных в процесс ОИ, могут существенно снижать эффективность проведения реорганизации в целом [4, 10, 23]. Напротив, инновационная

¹⁶ Леонова А. Б., Мотовилина И. А. Профессиональный стресс в процессе организационных изменений // Психологический журнал. 2006. №2. С. 79-92.

готовность персонала, его включенность и активное функционирование в ходе внедрения ОИ в значительной степени определяют силу их позитивного воздействия [5, 6, 21]. В связи с этим представляется важным иметь детализированные представления о взаимодействии тех организационных и индивидуально-психологических факторов, которые обуславливают особенности синдромов профессионального стресса и динамику его развития у сотрудников организаций, определяя тем самым степень успешности ОИ.

В качестве типичных негативных последствий внедрения ОИ в литературе отмечаются такие непродуктивные проявления стресса как повышение тревожности и уровня фрустрации персонала, ухудшение общего функционального состояния и стойкое психоэмоциональное перенапряжение, возникновение психосоматических заболеваний и затруднений в общении и, как результат, ухудшение социально-психологического климата в коллективе [1, 28]. Вследствие этого у персонала часто возникает также отрицательное отношение к руководству и организации в целом [6, 20, 21]. Пе-

¹ Работа выполнена при поддержке РГНФ (грант N 05 - 06 - 06381 а).
стр. 79

речисленные негативные последствия стресса имеют принципиальную значимость, так как их влияние на профессиональную жизнь людей носит пролонгированный характер и выходит за рамки периода собственно внедрения ОИ. Они могут вести к разрушению деятельности как отдельных специалистов, так и всего коллектива и после завершения инновационных мероприятий [4, 10, 28].

Наряду с этим, процесс ОИ может оказывать и явно позитивное влияние на персонал организации. Активизация адаптационных ресурсов у сотрудников нередко сопровождается значительным ростом профессионализма в результате повышения способности к обучению в осложненных условиях деятельности [8, 11, 19]. Принятие новых ролей, изменение характеристик трудовой ситуации также обогащает профессиональный опыт сотрудников. При этом происходит быстрое овладение новыми знаниями и умениями, формирование адекватных стратегий преодоления затруднений и разнообразных способов поведения в сложных ситуациях, повышение творческого потенциала [6, 20, 21]. В данном случае следует говорить о продуктивном "разрешении" переживаний острого стресса в условиях оптимальной организации процесса ОИ.

Согласно устоявшимся в современной психологии представлениям, профессиональный стресс является результатом дисбаланса между наличными внутренними ресурсами работающего человека и требованиями внешней среды, отражающими особенности конкретной трудовой ситуации [7, 24 и др.]. Этот тезис интенсивно разрабатывается в рамках трех основных исследовательских парадигм², каждая из которых фокусирует внимание на одном из следующих аспектов:

(а) взаимодействие основных источников и негативных последствий стресса в моделях соответствия "личность-среда" [7, 10],

(б) процессы индивидуально-личностного опосредования в способах субъективной оценки и преодоления стрессогенных ситуаций в когнитивных и/или трансактных моделях стресса [9, 25];

(в) специфика проявлений и накопления стрессовых реакций, отражающихся в синдромах острого и хронического стресса, в моделях регуляции состояний [12, 24, 27].

Интеграция концептуального и методического инструментария, сформированного в рамках каждой из названных исследовательских парадигм, лежит в основе создания комплексной стратегии проведения прикладных исследований стресса [13]. Последовательная реализация этой стратегии позволяет дать развернутую психологическую характеристику профессионального стресса как целостного феномена и особенностей его динамики в условиях существенных изменений организационной среды и соответствующих содержательных характеристик труда.

К сожалению, до настоящего времени комплексных исследований профессионального стресса в реальном процессе внедрения ОИ, а также факторов, определяющих специфику его развития, систематически не проводилось. Вместе с тем, выявление этих закономерностей имеет большое значение для оптимизации трудовой деятельности в различных областях общественной практики, в частности, в сферах обучения и воспитания. В этой связи следует подчеркнуть, что кардинальное реформирование всей системы образования в нашей стране, реализуемое на протяжении двух последних десятилетий, делает проведение исследований профессионального стресса у сотрудников учебных заведений особенно актуальным. Они могут стать источником важной информации о ресурсах психологической адаптации при работе с различными контингентами квалифицированных педагогических кадров, которая необходима для планирования и выбора адекватных форм проведения ОИ в образовательных учреждениях.

Важность эмпирической разработки этой проблемы определяется также и тем, что по своему содержанию деятельность преподавателей и педагогов относится к категории "повышенного риска" с точки зрения развития профессионального стресса [16, 18 и др.]. К числу психологических факторов, ведущих к повышенной напряженности труда преподавателей, обычно относят необходимость выполнять большое количество разнородных функций и обязанностей, творческий по своей природе характер деятельности, высокую личностную включенность в процесс ее реализации, трудность оценки результатов собственной работы, заниженный социальный статус профессии и др. Типичными следствиями длительного переживания профессионального стресса у преподавателей являются различные нарушения физического и психического здоровья: повышенная частота возникновения психосоматических заболеваний, фиксация негативных эмоциональных переживаний и переход их в форму устойчивых личностных свойств (тревожность, агрессию, гнев, фрустрацию), развитие синдрома выгорания и других форм профессионально-личностных деформаций [3, 16, 18]. Проведение радикальных ОИ может существенно усугубить эти проблемы и нивелировать предполагаемые положительные эффекты модернизации образовательных учреждений.

В связи с этим особое значение приобретает психологический анализ содержания, методов и форм внедрения инновационных мероприятий.

² Для обзора см. *Бодров В. А.* [1] и *Леонова А. Б.* [12, 13].
стр. 80

Степень выраженности и качественная характеристика синдромов профессионального стресса на разных стадиях процесса ОИ может выступить в данном случае в качестве критерия их оптимальности. Поскольку проведение ОИ чаще всего обусловлено объективной необходимостью, то важно выявить те психологические механизмы, которые позволяют персоналу организаций принимать участие в этом процессе с минимальными потерями для психического и физического здоровья. Очевидная значимость этих положений отмечается в работах как отечественных, так и зарубежных авторов [1, 5, 21, 22]. Однако до настоящего времени они не получили сколь-нибудь детализированной проработки в конкретных эмпирических исследованиях, проведенных в современных российских организациях.

В нашей работе была предпринята одна из первых попыток комплексного изучения динамики профессионального стресса в процессе ОИ на примере анализа деятельности преподавателей педагогического училища в ходе его кардинальной реорганизации. Главная *цель работы* состояла в изучении основных тенденций в уровне развития стресса на разных этапах ОИ и специфики синдромов его проявления в зависимости от субъективного отношения сотрудников к реорганизации. Поскольку в современной литературе феномен профессионального стресса рассматривается как возникающий в

результате субъективной оценки трудовой ситуации, то в качестве *основной гипотезы исследования* было выдвинуто предположение о том, что развитие стресса у сотрудников будет определяться, прежде всего, мотивационными факторами и отношением персонала к происходящим изменениям. Реализация такого исследования определила его *лонгитюдный* характер, а также использование достаточно объемного комплекса методических средств, позволяющих осуществить многоуровневый анализ стресса в рамках иерархической схемы: (1) причины и источники развития стресса; (2) факторы личностного опосредования; (3) проявления на уровне переживаемого человеком состояния [13]. Кроме того, это предполагало опору на комплекс верифицированных психодиагностических методик, позволяющих проводить обоснованное сопоставление данных по разным этапам ОИ на ограниченных по численности выборках обследованных, определяемых размером организации.

МЕТОДИКА

Исследование выполнено в педагогическом училище г. Истра Московской области, одном из базовых и хорошо известных образовательных учреждений по подготовке учителей начальной и средней школы в данном регионе. Оно было осуществлено в форме лонгитюдного обследования учебно-преподавательского состава в период проведения кардинальной реорганизации училища, направленной на получение им нового официального статуса педагогического колледжа.

Данное училище существует около 40 лет и в своем развитии прошло несколько этапов, типичных для жизни организации. После достаточно быстрого становления в середине 1960-х годов последовал более чем 15-летний период успешного функционирования, на протяжении которого была завоевана престижная позиция регионального методического центра подготовки кадров, а профессиональный уровень преподавательского состава был значительно выше среднего. С началом перестройки для училища, как и для многих других образовательных учреждений, последовал период спада, который завершился к концу 1990-х годов развитием кризисного состояния. При этом существенно ухудшилось не только материально-техническое обеспечение училища. Многие формы учебно-методической работы были свернуты, а также резко сократилось число обучающихся. Этот этап сменился масштабной реорганизацией, инициированной новой администрацией училища в начале 2000 г. Именно в это время было начато проведение нашего исследования.

Оценка динамики стресса у преподавателей училища в период реорганизации проводилась на основе сопоставления данных об объективных условиях труда, содержании профессиональной деятельности, отношении сотрудников к трудовой ситуации и формам внедрения ОИ, а также комплекса показателей по психодиагностическим методикам, которые использовались в самом начале и непосредственно по окончании реорганизации. В соответствии с этим, исследование состояло из двух повторных обследований (диагностических срезов) с применением одного и того же набора методических средств:

* 1-й срез был проведен вскоре после информирования коллектива о целях и планируемом содержании инновационных мероприятий, непосредственно перед началом их реального внедрения (март-май 2000 г.);

* 2-й срез - по завершении процесса ОИ, сразу после получения училищем статуса колледжа (апрель-июнь 2002 г.).

В обследованиях приняла участие основная часть преподавательского состава училища, всего 41 преподаватель. Данные по 1-му срезу были получены на выборке 33 преподавателей (26 жен-

³ В дальнейшем изложении термин "профессиональный стресс" будет заменяться редуцированной формулировкой и обозначаться просто как "стресс", не теряя при этом отнесенности к заданной выше области анализа трудовой деятельности [9, 12].

Таблица 1. Перечень используемых методик и основных психодиагностических показателей

N	Методики	Показатели*	Авторство**
Характеристики трудовой ситуации			
1.	Специализированная анкета "Отношение к организационным изменениям"	* Общий индекс отношения к ОИ (<i>удовлетворенность ОИ</i>)	А. Б. Леонова и И. А. Мотовилина, 2003
2.	Опросник трудового стресса	* Индекс трудового стресса (<i>JSS: вес</i>)	Русскоязычная версия теста JSS Ч. Спилбергера - А. Б. Леонова и С. Б. Величковская, 2000
3.	Опросник "Субъективно значимые характеристики труда"	* Индекс потенциальной мотивации (<i>П-мотивация</i>)	Русскоязычная версия сокращенной шкалы JDS Дж. Олдхема и Дж. Хакмана - А. Б. Леонова, 2001
4.	Опросник "Психологическая атмосфера в группе"	* Индекс групповой <i>сточетосгп</i> (<i>Г-сплоченность</i>)	Русскоязычная версия шкалы Ф. Фидлера - Ю. Л. Ханин, 1980
Характеристики эмоционально-личностной сферы			
5.	Шкала личностной и ситуативной тревожности	* Индекс личностной тревоги (<i>Л-тревожность</i>) * Индекс ситуативной тревоги (<i>С-тревожность</i>)	Русскоязычная версия теста STAXI Ч. Спилбергера - Ю. Л. Ханин, 1983
6.	Шкала личностного и ситуативного гнева	* Индекс личностного гнева (<i>Л-гнев</i>) * Индекс ситуативного гнева (<i>С-гнев</i>)	Русскоязычная версия теста STAI Ч. Спилбергера - А. Б. Леонова, 2001
7.	Шкала личностной и ситуативной депрессии	* Индекс личностной депрессии (<i>Л-депрессия</i>) * Индекс ситуативной депрессии (<i>С-депрессия</i>)	Русскоязычная версия теста STDI Ч. Спилбергера - А. Б. Леонова, 2001
Характеристики функционального состояния			
8.	Тест САН	* Самочувствие * Активность * Настроение	В. А. Доскин и др., 1971
9.	Опросник "Степень хронического утомления"	* Индекс хронического утомления (<i>Х-утомление</i>)	А. Б. Леонова, 1984
10.	Шкала дифференциальных эмоций (ШДЭ)	* Индекс текущих позитивных эмоций (<i>П-эмоции</i>) * Индекс острых негативных эмоций (<i>ОН-эмоции</i>) * Индекс тревожно-депрессивных эмоций (<i>Т/Д эмоции</i>)	Русскоязычная версия опросника К. Изарда - А. Б. Леонова, 1987

* В скобках даны сокращенные названия показателей, используемые в дальнейшем тексте.

** Подробное описание и ссылки на публикации можно найти в ряде источников [3, 14, 17].

щин и 7 мужчин в возрасте от 21 до 68 лет). При проведении 2-го среза было обследовано 32 преподавателя (27 женщин и 5 мужчин в возрасте от 23 до 70 лет). В двух повторных обследованиях приняли участие 24 преподавателя. Стаж педагогической деятельности у всех участников обследования в обоих срезах был относительно однородным и составлял в среднем 24.7 и 25.3 года, соответственно.

Методические средства подбирались на основе комплексной стратегии изучения стресса А. Б. Леоновой [13] и были направлены на оценку риск-факторов профессиональной среды, субъективно-личностных особенностей отношения к трудовой ситуации и симптоматики проявлений стресса в текущем функциональном состоянии педагогов.

В соответствии с этим на подготовительном этапе исследования были проведены профессио-графический анализ деятельности для ознакомления с условиями, содержанием труда и интенсивностью рабочих нагрузок у педагогов данного учебного заведения, а также интервью с директором училища о направленности, стратегии и методах внедрения планируемых инноваций. Кроме того, была разработана специализированная анкета "Отношение к организационным изменениям", позволяющая оценить степень индивидуальной удовлетворенности происходящими изменениями [17].

В основной части исследования использовался комплекс стандартизованных диагностических методик, направленных на оценку различных аспектов стресса (см. табл. 1). В состав этого комплекса вошли три блока опросных методик для характеристики:

1. основных источников стресса в трудовой ситуации (вес стрессоров по методике "Опросник трудового стресса" (показатель JSS: вес); индекс групповой сплоченности) и мотивационного отношения к ней (общая удовлетворенность ОИ; индекс потенциальной мотивации к деятельности);

2. особенностей эмоционально-личностной сферы, опосредующих формирование "субъективного образа" ситуации (по доминированию личностных и ситуативных показателей тревожности, гнева и депрессии);

стр. 82

3. субъективных оценок функционального состояния, его текущих и хронических компонентов (субъективный комфорт состояния - самочувствие, активность, настроение, преобладание позитивных или негативных эмоций; степень накопления симптомов хронического утомления).

Описанный диагностический комплекс использовался в полном объеме со всеми педагогами, принявшими участие в 1-м и 2-м срезах. Бланковые варианты методик предлагались для заполнения каждому участнику обследования индивидуально, а затем собирались и кодировались. Анализ собранных материалов проводился в строго анонимной форме.

В процессе первичной обработки результатов подсчитывались стандартные диагностические показатели или индексы по каждой методике, абсолютные значения которых сравнивались с нормативными диапазонами. Для удобства сопоставления данных, полученных по выделяемым группам обследованных в 1-м и 2-м замерах, исходные значения показателей, измеряемых в шкалах разной размерности, были переведены в условные относительные единицы у по формуле:

$$\gamma = (X_i - X_{фон}) / (X_{max} - X_{фон}),$$

где X_i - среднее по подгруппе значение показателя в конкретном замере, $X_{фон}$ - среднегрупповая норма, X_{max} - максимально благоприятное значение показателя [24].

Дальнейшая статистическая обработка результатов проводилась с помощью программного пакета SPSS (версия 11) и включала следующие процедуры:

* однофакторный дисперсионный анализ и данные описательной статистики (использовались для выявления достоверных тенденций в динамике показателей стресса и качественной характеристики уровня их проявлений);

* факторный анализ по методу главных компонент с последующим Varimax вращением отдельно по данным 1-го и 2-го срезов (применялся для определения основных структурных составляющих в синдромах стресса на начальном и завершающем этапах ОИ);

* методы непараметрической статистики: биноминальный критерий, парный критерий Вилкоксона, критерий Вилкоксона-Манна-Уитни (применялись для сравнительного анализа проявлений и динамики стресса в разных группах педагогов).

Более подробное описание методической части исследования представлено в работе [17].

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

1. Содержательный анализ инноваций и динамика отношения персонала к ОИ. В результате внедрения ОИ была достигнута основная цель запланированной реорганизации - официальное получение училищем статуса педагогического колледжа (на основе государственной сертификации). Параллельно с этим в данной организации произошел целый ряд других существенных изменений. Училище снова стало выполнять функции областного центра научно-методической работы, значительно расширились профиль специализаций для обучения студентов и сфера дополнительных образовательных услуг. В целом наметилась тенденция к улучшению материально-технической базы училища и повышению оплаты труда. У сотрудников появились новые возможности профессионального роста.

Однако помимо позитивных изменений, произошли и отрицательные сдвиги в организации профессиональной деятельности преподавателей. В период реорганизации резко повысился объем внеплановой работы преподавателей (обновление программ и аналитических справок, составление новых учебных планов, методических карт, а также оформление и ремонт помещений), выполнение которой не оплачивалось. Кроме того, по завершению ОИ произошло сокращение сроков обучения по ряду основных курсов, что привело к снижению учебной нагрузки педагогов-предметников и, как следствие, сокращению общей численности преподавательского состава. Такая неоднородность эффектов реорганизации нашла отражение в противоречивой динамике отношения преподавателей к ОИ от начала к концу внедрения инноваций.

Хотя и на начальном, и на заключительном этапах реорганизации преподаватели продемонстрировали достаточно высокую степень заинтересованности и принятия реорганизации в целом, наблюдалось значимое снижение общего индекса удовлетворенности ОИ во 2-м срезе ($p < 0.01$ по критерию Вилкоксона-Манна-Уитни). Иными словами, после завершения реорганизации произошло ухудшение отношения у преподавательского состава училища к произошедшим изменениям по сравнению с исходным уровнем.

Детальный анализ данных, полученных по анкете "Отношение к организационным изменениям", показал, что динамика удовлетворенности ОИ как в отношении содержания, так и методами внедрения инноваций носит амбивалентный характер. Положительное отношение к ОИ во многом было связано с общей неудовлетворенностью кризисной ситуацией, сложившейся в училище перед началом реорганизации, и ожиданием "хоть каких-нибудь изменений". Такой феномен "социальной готовности к ОИ" проявился особенно сильно в ответах на вопросы анкеты, связанные с оценкой генеральной стратегии изменений и хода реорганизации в целом. Однако ответы на вопросы, посвященные конкретным аспектам внедре-

ния инноваций, выявили различия в главных причинах неудовлетворенности ОИ в начале и по окончании реорганизации.

На начальном этапе (1-й срез) преподаватели высказывали неудовлетворенность следующими особенностями ОИ: а) недостатком информации об основных направлениях планируемых преобразований, б) малой включенностью рядовых сотрудников в процесс реорганизации, прежде всего, невозможностью участия в планировании и принятии решений по поводу грядущих инноваций, в) содержанием первоочередных целей ОИ, намеченных администрацией. Однако в силу того, что непосредственно перед реорганизацией ситуация в училище оценивалась практически всеми сотрудниками как крайне неблагоприятная, они в целом положительно отнеслись к предложенным администрацией мероприятиям по выходу из кризисного состояния.

На заключительном этапе (2-й срез) отношение к ОИ стало более конфликтным. Результаты анкетирования показали, что в большинстве случаев преподаватели положительно отнеслись к достижению основной цели ОИ - получению училищем статуса колледжа и, как следствие, расширению своих возможностей (перспективы продвижения по службе, улучшение материального обеспечения, увеличение разнообразия деятельности). Однако в отношении конкретных форм внедрения ОИ и достигнутых результатов оценки носили более выраженный негативный характер. Прежде всего, это касалось "слишком большой" масштабности проведенных преобразований, радикального характера изменений в структуре организации и содержании педагогического процесса, что привело к увольнению части сотрудников, перераспределению функциональных обязанностей и повышению учебных нагрузок, а также изменению ценностных ориентации и привычных норм группового поведения. После завершения ОИ повысилась критическая оценка деятельности администрации с точки зрения "жесткости" использованных ею методов проведения реорганизации.

Вследствие этого многие характеристики новой трудовой ситуации стали восприниматься преподавателями как более стрессогенные. Объяснить это можно тем, что при наличии серьезных затруднений в исходной "тупиковой" ситуации сотрудникам не был предложен "эволюционный" способ разрешения проблем путем "пошагового приспособления". Они столкнулись с жесткой необходимостью активно адаптироваться к радикально изменившейся системе организации труда, к чему члены давно устоявшейся организационной системы оказались не готовы.

2. Среднегрупповая динамика стресса от начального к завершающему этапу ОИ. Снижение удовлетворенности ОИ по всей группе обследованных педагогов позволяет предположить, что уровень переживаемого ими стресса останется достаточно высоким не только на протяжении всего периода внедрения инноваций, но и после его завершения. Это подтверждается данными, полученными по комплексу психодиагностических методик в 1-м и 2-м срезах. В сводном виде количественные и качественные оценки по всем показателям представлены в табл. 2. Интерпретация результатов проводилась на основе сопоставления значений по каждому показателю с соответствующими тестовыми нормами. Полученные данные свидетельствуют о наличии выраженной симптоматики стресса у преподавателей как на начальном, так и завершающем этапах ОИ.

К наиболее яркой негативной симптоматике стресса в обоих срезах относятся: высокий уровень личностной тревожности, повышенная агрессивность по шкале личностного гнева, выраженная степень устойчивых и ситуативных проявлений депрессии, сниженные оценки комфортности функционального состояния по тесту САН, выраженный уровень хронического утомления и переживаний эмоций тревожно-депрессивного комплекса (эмоции страха, стыда и вины по методике ШДЭ). Наряду с этим, в анализируемой картине имеют место и позитивные проявления, о чем свидетельствуют достаточно высокие значения индекса потенциальной мотивации к

деятельности (по опроснику "Субъективно значимые характеристики труда") и выраженная степень переживаемых положительных эмоций (интерес, радость, удивление по методике ШДЭ). Это, по-видимому, отражает продуктивную включенность преподавателей в трудовую ситуацию и интерес к происходящим изменениям.

Достоверных сдвигов в уровне проявлений стресса между 1-ми 2-м срезами по всему набору использованных показателей было обнаружено мало, и они имели разнонаправленный характер. Сразу после завершения ОИ (2-й срез) произошло только снижение индекса групповой сплоченности и уменьшение уровня ситуативной тревожности. Первое можно интерпретировать как следствие распада устоявшихся отношений в коллективе после реорганизации, а второе - общей стабилизацией трудовой ситуации по окончании ОИ. Указанные сдвиги статистически подтверждаются данными однофакторного дисперсионного анализа (соответственно, $p < 0.01$ и $p < 0.05$).

Полученные результаты говорят о том, что и после формального завершения реорганизации уровень переживаний стресса у преподавателей остался не менее выраженным, чем в ее начале. Однако за относительной стабильностью переживаний стресса в целом прослеживаются существенные изменения в структуре взаимосвязей

стр. 84

Таблица 2. Динамика показателей стресса по всей выборке преподавателей от начального к завершающему этапу ОИ

Показатели	Диагностический интервал оценок*		Сдвиги**	Интерпретация
	1-й срез	2-й срез		
	Характеристики трудовой ситуации			
Индекс трудового стресса (JSS: вес)	умеренно выраженный (23.9)	умеренно выраженный (24.0)	нет	Сохранение трудового стресса на умеренно выраженном уровне
П-мотивация	выраженная (123.2)	выраженная (124.2)	нет	Сохранение выраженного уровня потенциальной мотивации
Г-сплоченность	высокая (29.1)	нейтральная (31.3)	↓	Снижение групповой сплоченности до нейтрального уровня
Характеристики эмоционально-личностной сферы				
Шкала тревожности:				
* Л-тревожность	высокая (49.8)	высокая (48.6)	нет	Сохранение высокой личностной тревоги
* С-тревожность	высокая (45.5)	умеренная (44.7)	↑	Снижение уровня ситуативной тревоги
Шкала гнева:				

* Л-гнев	высокий (30.9)	высокий (30.9)	нет	Сохранение повышенного уровня личностного гнева
* С-гнев	низкий (16.5)	низкий (16.1)	нет	Низкий уровень ситуативного гнева
Шкала депрессии:				
* Л-депрессия	выраженная (21.7)	выраженная (20.9)	нет	Сохранение выраженного уровня устойчивых и ситуативных депрессивных переживаний
* С-депрессия	выраженная (21.8)	выраженная (21.1)	нет	
Характеристики функционального состояния				
Тест САН:				
* Самочувствие	сниженное (4.6)	сниженное (4.6)	нет	Сохранение сниженных оценок текущего функционального состояния
* Активность	сниженная (4.8)	сниженная (4.5)	нет	
* Настроение	пониженное (4.6)	пониженное (4.9)	нет	
Х-утомление	выраженное (25.3)	выраженное (24.1)	нет	Сохранение выраженного уровня хронического утомления
ШДЭ:				
* П-эмоции	выраженные (25.2)	выраженные (26.4)	нет	Сохранение выраженного уровня текущих позитивных эмоций
* ОН-эмоции	умеренные (18.5)	умеренные (19.6)	нет	Сохранение выраженных переживаний эмоций тревожно-депрессивного комплекса
* Т/Д эмоции	выраженные (21.5)	выраженные (20.9)	нет	

* В скобках приведены средние значения показателей в баллах.

** Наличие сдвигов определялось на основании перехода оценок показателей в другой диагностический интервал: ↓ - улучшение; ↑ - ухудшение.

между отдельными показателями, что свидетельствует о *качественных различиях* в синдромах проявлений стресса на разных этапах ОИ. Это подтверждается результатами факторного анализа основных диагностических показателей, проведенного отдельно по данным 1-го и 2-го срезов (см. табл. 3).

При факторизации значений показателей в 1-м срезе получено удовлетворительное трехфакторное решение, описывающее 67.4% выборочной дисперсии. Содержательная интерпретация выделенных факторов позволяет следующим образом охарактеризовать структуру синдрома стресса на начальном этапе ОИ:

* 1-й фактор - "*Устойчивое эмоциональное напряжение и психосоматическое истощение*", включающий проявления тревожности и депрессии как в личностной, так и ситуативной форме, хронического утомления и личностного гнева. Противоположный полюс этого фактора составляют оценки комфортности текущего функционального состояния по показателям самочувствия и настроения.

* 2-й фактор - "*Включенность в работу*", объединяющий показатели потенциальной мотивации, групповой сплоченности, положительного эмоционального отношения к ситуации и активности по тесту САН, связанные со степенью удовлетворенностью ОИ.

* 3-й фактор - "*Негативные эмоциональные реакции на стресс-факторы рабочей среды*", отражающий взаимосвязь между общей оценкой стрессогенности трудовой ситуации (JSS: вес) и выраженностью переживаний острых негативных и тревожно-депрессивных эмоций (гнева,

стр. 85

Таблица 3. Факторная структура синдромов стресса на разных этапах ОИ

Начальный этап ОИ			
1-й фактор (вес - 5.85; 34.3% дисперсии)	2-й фактор (вес - 2.82; 16.6% дисперсии)	3-й фактор (вес - 2.80; 16.5% дисперсии)	
Л-тревожность (.894)	П-мотивация (.689)	JSS: вес (.750)	
Л-депрессия (.874)	Г-сплоченность (.687)	Т/Д эмоции (.722)	
С-депрессия (.856)	П-эмоции (.617)	ОН-эмоции (.720)	
Х-утомление (.801)	Активность (.555)	С-гнев (.697)	
Самочувствие (-.800)	Удовлетворенность ОИ (.437)		
С-тревожность (.792)			
Настроение (-.699)			
Л-гнев (.594)			
Завершающий этап ОИ			
1-й фактор (вес - 4.36; 25.6% дисперсии)	2-й фактор (вес - 2.94; 17.3% дисперсии)	3-й фактор (вес - 2.92; 17.2% дисперсии)	4-й фактор (вес-2.31; 13.6% дисперсии)
Настроение (-.863)	ОН-эмоции (.862)	JSS: вес (.802)	Г-сплоченность (-825)
П-эмоции (-.840)	С-гнев (.800)	Л-тревожность (.696)	Удовлетворенность ОИ (.800)
Самочувствие (-.803)	П-мотивация (-.578)	Т/Д эмоции (.627)	Активность (.618)
Л-депрессия (.663)	С-депрессия (.546)	Л-гнев (.526)	
Х-утомление (.568)			
С-тревожность (.560)			

презрения, отвращения, страха и общей обеспокоенности).

Факторная структура проявлений стресса, полученная по результатам 2-го замера, существенно отличается от описанной выше. В этом случае получено четырехфакторное решение, описывающее 73.7% выборочной дисперсии. В составе синдрома стресса на завершающем этапе ОИ можно выделить следующие компоненты:

* 1-й фактор - "*Сниженные характеристики функционального состояния и подавленность*", на полярных полюсах которого находятся оценки настроения, самочувствия, позитивной эмоциональной окраски переживаний и показатели ситуативной тревожности, общей подавленности (личностная депрессия), психосоматического истощения (хроническое утомление).

* 2-й фактор - "*Острое эмоциональное реагирование на ситуацию*", объединяющий текущие проявления негативных эмоций, прежде всего, ситуативного гнева и депрессии, которые отрицательно связаны с уровнем потенциальной мотивации.

* 3-й фактор - "*Личностная опосредованность оценки стресс-факторов рабочей среды*", отражающий взаимосвязь оценки стрессогенности трудовой ситуации (JSS: вес) с такими устойчивыми индивидуальными характеристиками, как личностная тревожность, склонность к тревожно-депрессивным переживаниям и личностный гнев.

* 4-й фактор - "*Индивидуальная включенность в работу*", на полярных полюсах которого находятся показатели групповой сплоченности и удовлетворенности ОИ с оценками активности по тесту САН.

Таким образом, синдромы стресса у преподавателей на разных этапах ОИ качественно неоднородны. В них отражаются различия в способах психологической адаптации персонала к трудностям наличной трудовой ситуации и используемым стратегиям их преодоления.

В начале ОИ характерной особенностью синдрома стресса является *стойкое эмоциональное перенапряжение*, развивающееся на фоне выраженного психосоматического истощения (фактор 1). Это приводит к компенсаторному включению механизмов психологической защиты, проявляющихся в форме негативных эмоциональных реакций на повышенную стрессогенность трудовой среды (фактор 3), близких к проявлениям *дезадаптационных состояний* по типу фрустрации [25]. При этом, однако, сохраняется конструктивная направленность на деятельность, отражающаяся в комплексе проявлений *включенности в работу* (фактор 2), объединяющем показатели потенциальной мотивации к деятельности, групповой сплоченности, активности и переживания позитивных эмоций, связанные со степенью удовлетворенности ОИ. Последнее свидетельствует о достаточно выраженной инновационной готовности персонала.

По окончании внедрения ОИ среди показателей синдрома стресса на первый план выдвигаются проявления *срочной мобилизации ресурсов* как способа адаптации к изменившимся условиям труда [1, 19]. Поскольку отношение персонала к результатам ОИ во многом оказалось амбивалентным, а новая трудовая ситуация была связана

стр. 86

с возрастанием требований к преподавателям (см. выше), то на этом этапе отмечалась выраженная *эмоциональная окраска составляющих данного синдрома*. К этим проявлениям относится симптоматика субъективного дискомфорта, сниженного настроения и повышенной ситуативной тревожности (фактор 1), а также комплекс острых негативных эмоций, которые отрицательно связаны с уровнем потенциальной мотивации (фактор 2). Общая оценка стрессогенности трудовой ситуации (JSS: вес) опосредуется влиянием *устойчивых индивидуально-психологических качеств*: личностной тревожности, стойких депрессивных тенденций, агрессивности (фактор 3), которые затрудняют процесс текущей психологической адаптации [27]. Поляризация показателей удовлетворенности ОИ и индекса групповой сплоченности (фактор 4) указывает на то, что такой важный ресурс как социальная поддержка не был задействован на этапе завершения

реорганизации, что осложнило процесс эффективной адаптации преподавателей к новой трудовой ситуации.

Обобщая полученные данные, следует подчеркнуть, что в описанной динамике проявлений стресса на разных этапах ОИ отражается сложный путь жизни организации в период реформирования. Существенные различия в обнаруженных синдромах стресса достаточно четко квалифицируют два принципиально разных "состояния" училища - (1) "кризисное", дальнейшее пребывание в котором имело бы катастрофические последствия не только для функционирования организации, но и для психического здоровья преподавателей, и (2) "переходное", только открывающее возможности для возобновления успешной жизнедеятельности данного учебного заведения, которое требует активизации механизмов как индивидуальной, так и социальной адаптации персонала.

Как показывают полученные данные, официальный этап завершения ОИ (в нашем случае, получение училищем статуса колледжа) связан с интенсификацией процессов психологической перестройки в сознании персонала, типичных для переходного периода с его многочисленными негативными проявлениями [1]. Выявленный на этом этапе синдром "срочной мобилизации" ресурсов с ярко выраженной аффективной окраской переживаний характерен для начальных стадий адаптации к новым условиям (ср. с *alarm reaction* по Г. Селье [19] или *реакцией тревоги* по В. И. Медведеву [15]). Этот механизм может запускать разные "сценарии" дальнейшего развития стресса на индивидуальном уровне - от адекватной мобилизации и эффективной перестройки функциональных систем обеспечения деятельности до деструкции поведения и потери трудоспособности [1, 12]. Среди множества факторов, влияющих на это развитие, особое значение имеют индивидуальные особенности сотрудников организации и, прежде всего, их мотивационные установки [9, 20, 27].

3. Влияние исходного отношения к ОИ на индивидуальную динамику стресса. Анализ динамики показателей стресса от начала к завершению реорганизации училища в зависимости от таких факторов, как пол, возраст, стаж работы и специализация педагогов, выявил ряд интересных фактов, которые свидетельствуют о существенной роли этих индивидуальных характеристик в процессе развития стресса. Так, негативная симптоматика стресса более выражена у представителей средней возрастной группы по сравнению с лицами более молодого и старшего возраста, у преподавателей вспомогательных дисциплин по сравнению с педагогами-предметниками, у педагогов-мужчин по сравнению с женщинами (подробнее см. [17]). Однако наиболее сильное и устойчивое влияние на динамику стресса оказывает один из мотивационных факторов - *исходное отношение к ОИ*, сформировавшееся у преподавателей на начальном этапе реорганизации училища. Поэтому ниже более подробно будут рассмотрены эффекты воздействия этого фактора.

По результатам специализированной анкеты "Отношение к организационным изменениям", проведенной перед началом реорганизации (1-й срез), весь обследованный контингент преподавателей был разделен на три группы:

* группа А - лица с *негативным отношением к ОИ* (10 чел., из которых во 2-м замере участвовало 7 чел.);

* группа В - лица с *нейтральным отношением к ОИ* (11 чел., из которых во 2-м замере участвовало 9 чел.);

* группа С - лица с *позитивным отношением к ОИ* (10 чел., из которых во 2-м замере участвовало 8 чел.).

Правомерность деления обследованной выборки преподавателей на эти группы хорошо статистически обоснована. Значимость различий при их попарном сравнении с помощью критерия Вилкоксона-Манна-Уитни по индексу удовлетворенности ОИ в 1-м срезе во всех случаях составляла $p < 0.0001$. Эти различия нивелируются во 2-м срезе: в *группе А* удовлетворенность ОИ остается на том же низком уровне, а в *группах В и С* достоверно снижается ($p < 0.05$ по парному критерию Вилкоксона в обоих случаях),

что соответствует описанной выше тенденции к усилению амбивалентности в отношении к ОИ по окончанию реорганизации училища.

Для каждой из выделенных групп были подсчитаны средние значения γ по всем диагностическим показателям отдельно для 1-го и 2-го срезов. На основании этих данных проводился статистический анализ различий при попарном сравнении выделенных групп в 1-м и во 2-м срезах (по бино-

стр. 87

Таблица 4. Сводные данные о наличии и направленности достоверных сдвигов в проявлениях стресса у групп с разным исходным отношением к ОИ

Показатели	Достоверные различия между группами на разных этапах ОИ		
	1-й срез		2-й срез
JSS:вес			A-B*; A-C**
П-мотивация	A-C**		A-C***; B-C**
Г-сплоченность	(A-C)*		A-C**
С-тревожность	(A-C)*		A-B**; A-C**
Л-депрессия	A-B**; A-C**		A-B**; A-C***; B-C**
С-депрессия	(A-B)*; (A-C)*		(A-B)*; A-C**; (B-C)*
П-эмоции			A-C**
Т/Д-эмоции			(A-C)*
Самочувствие	A-B**		A-C**; (B-C)*
Активность	(A-C)*		A-C***
Настроение	A-B**; A-C**		A-B**; A-C**; (B-C)*
Х-утомление	A-B**; A-C***		A-B**; A-C***; B-C**
Показатели	Направление достоверных изменений между 1-ми 2-м срезами внутри каждой группы		
	Группа А	Группа В	Группа С
JSS:вес	Негативное***	Негативное**	
П-мотивация	Негативное**	Негативное**	Позитивное ** *
Г-сплоченность	Негативное**		
С-тревожность			Позитивное**
Л-депрессия	(Негативное)*	(Негативное)*	Позитивное ** *
С-депрессия	(Негативное)*		Позитивное**
П-эмоции			Позитивное***
Т/Д-эмоции			(Позитивное)*
Самочувствие		Негативное**	
Активность	Негативное**	Негативное**	Позитивное***
Настроение			Позитивное**
Х-утомление	(Позитивное)*		Позитивное**

* $p < 0.1$ (курсивом в угловых скобках обозначены тенденции к различиям), ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

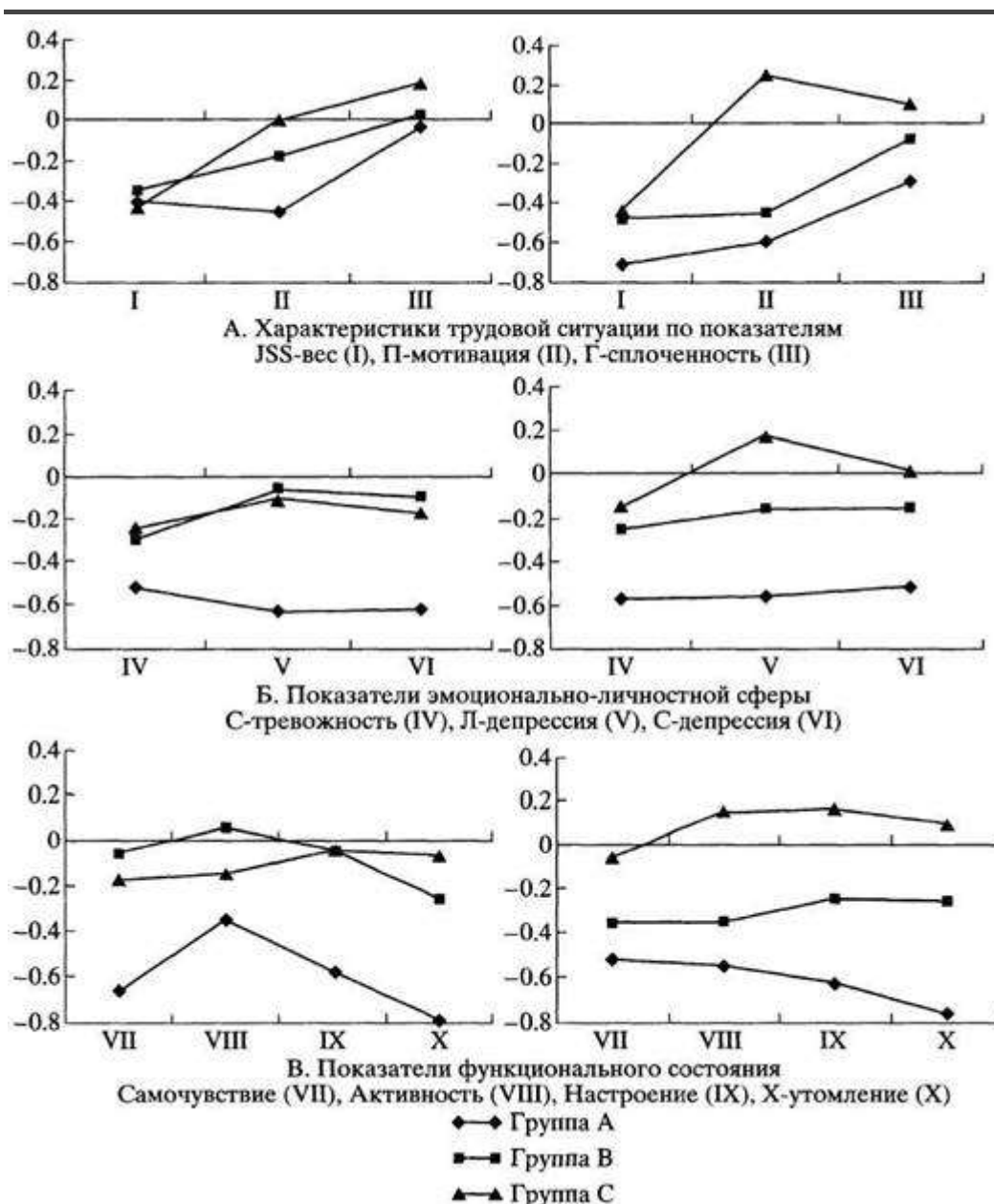
минальному критерию и критерию Вилкоксона-Манна-Уитни для независимых выборок) и сдвигов показателей между двумя срезами внутри каждой из групп (по парному критерию Вилкоксона). Данные о наличии достоверных различий и направленности сдвигов представлены в табл. 4 и на рис.

Как показано в первой части табл. 4, количество значимых различий между группами по диагностическим показателям стресса во 2-м срезе увеличивается почти

вдвое по сравнению с 1-м срезом (соответственно, 24 и 13 случаев из 36 возможных; $p < 0.01$ по бинаминальному критерию). Это подтверждает предположение о том, что *исходное отношение к ОИ* является важной индивидуальной характеристикой, влияние которой на особенности проявлений стресса у представителей разных групп значимо усиливается к завершающему этапу реорганизации, несмотря на снижение самого показателя удовлетворенности ОИ в этот период.

Различия между выделенными группами оказались существенными уже на начальном этапе ОИ. Хотя по данным 1-го среза общая оценка стрессогенности трудовой ситуации (JSS: вес) одинаково сильно выражена у представителей всех групп, оценки по целому ряду других показателей достоверно хуже в группе А по сравнению с группой В и в еще большей степени - группой С (см. в табл. 4 данные по 1-му срезу, а также левую колонку на рис.). Так, у представителей группы А значимо ниже индекс потенциальной мотивации, выше показатель личностной депрессии, снижены оценки по таким характеристикам функционального состояния, как самочувствие и настроение, что сопровождается максимально выраженными оценками хронического утомления. В этой группе на уровне тенденций ($p < 0.1$) проявляются

стр. 88



Различия выраженных проявлений профессионального стресса между группами

преподавателей с разным отношением к ОИ на начальном (левая колонка) и завершающем (правая колонка) этапах реорганизации.

также различия со стороны сниженного индекса групповой сплоченности, повышенных значений показателей ситуативной тревожности и депрессии, а также более низкого показателя активности по тесту САН. В то же время, значимых различий между показателями стресса у представителей групп В и С в 1-м срезе обнаружено не было.

Эти данные позволяют говорить о том, что уже в начале реорганизации для лиц с негативным отношением к ОИ (группа А) характерен более выраженный уровень стресса по комплексу показателей, включающему как пониженную мотивационную и личностную включенность в инновационный процесс, так и ухудшение показателей функционального состояния со стороны его текущих и хронических компонентов. Вместе с тем, в этот период преподаватели с исходно нейтральным и позитивным отношением к ОИ (соответственно, группы В и С) по проявлениям стресса не различаются.

На завершающем этапе ОИ выявленные различия между группами существенно усиливаются и становятся разнообразнее. Во-первых, это касается величины сдвигов и возрастания числа показателей, по которым наблюдаются достоверные различия между группой А и другими группами

стр. 89

преподавателей (см. данные по 2-му срезу в табл. 4, а также правую колонку рис.). Упрочивается сила различий по большинству из уже отмеченных показателей, а также появляются новые достоверные сдвиги со стороны не отличавшихся в 1-м срезе показателей: оценки общей стрессогенности ситуации (JSS: вес), степени выраженности позитивных и тревожно-депрессивных эмоций и др. При этом регулярными становятся не только различия между "полярными" группами А и С, но и "смежными" группами А и В. Во-вторых, и это особенно важно, в ряде случаев проявляются значимые различия между группами В и С, у которых оценки ни по одному из показателей в 1-м срезе достоверно не отличались. В частности, наблюдаются более низкие значения индекса потенциальной мотивации и более высокие оценки личностной депрессии и хронического утомления у представителей группы В по сравнению с группой С.

Другими словами, после завершения реорганизации различия между всеми выделенными группами принимают более стойкий и выраженный характер. У лиц с негативным отношением к ОИ (группа А) сохраняется наиболее высокий уровень негативных проявлений стресса. Представители групп с нейтральным и позитивным отношением к ОИ (соответственно, группы В и С) дифференцируются по степени выраженности симптоматики стресса. При этом менее благополучной по ряду мотивационно-личностных характеристик и проявлений хронического утомления становится "нейтральная" группа.

Выявленные различия между группами отражают *дивергентный тип динамики* стресса у лиц с исходно разным отношением к ОИ. При оценке достоверности сдвигов в проявлениях стресса от начала к концу реорганизации было обнаружено, что в каждой группе доминировала разная направленность изменений (см. вторую часть таблицы 4). Разнонаправленность сдвигов отчетливо прослеживается в отношении всех уровней проявлений стресса (см. рис.) и в обобщенном виде может быть охарактеризована следующим образом:

* В *группе А* (негативное отношение к ОИ) происходит *стабилизация и усиление негативных проявлений* стресса. Это выражается, прежде всего, в повышении всех показателей отношения к трудовой ситуации как стрессогенной и негативной динамике уровня активности как показателя текущего функционального состояния. Исключение составляет только небольшое уменьшение степени хронического утомления, хотя по абсолютной величине его значение находится в крайне неблагоприятном диапазоне.

* В *группе В* (нейтральное отношение к ОИ) доминирует *появление сдвигов в негативном направлении*. Усиливается общая оценка стрессогенности ситуации и снижается индекс потенциальной мотивации, что сопровождается ухудшением показателей текущего функционального состояния (снижением самочувствия и активности), а также появлением тенденции к нарастанию личностной депрессии.

* В *группе С* (позитивное отношение к ОИ) картина сдвигов имеет прямо противоположный характер. В этом случае доминируют *позитивные изменения* на всех уровнях проявлений стресса. Хотя субъективные оценки общей стрессогенности трудовой ситуации и групповой сплоченности не отличаются от исходных, существенно возрастает индекс потенциальной мотивации, происходит значительное улучшение практически по всем показателям эмоционально-личностной сферы и функционального состояния.

Приведенные факты свидетельствуют о том, что исходное отношение к ОИ явилось одним из ведущих факторов, определивших успешность адаптации преподавателей к реорганизации училища. Уже на начальном этапе ОИ в разных группах обследованных педагогов был зафиксирован неодинаковый уровень проявлений стресса по ряду показателей, причем наиболее уязвимыми оказались лица с выраженным неприятием нововведений. В дальнейшем различия в доминирующем векторе развития стресса усилились: у лиц с негативным отношением к ОИ произошло усугубление его отрицательных проявлений, что сделало фактически невозможной активизацию внутренних мотивационных и функциональных ресурсов на новом этапе жизнедеятельности организации. Явно неблагоприятной оказалась ситуация и в группе преподавателей с нейтральным отношением к ОИ: относительно приемлемый уровень проявлений стресса в начале реорганизации сменился нарастанием негативных эффектов со стороны мотивационной включенности в деятельность и ухудшением функционального состояния после завершения инновационных процессов. Только в группе с позитивным отношением к ОИ наблюдалось явное улучшение на всех уровнях проявления стресса, свидетельствующее о продуктивной мобилизации внутреннего потенциала как реакции на обновление трудовой ситуации.

Следует подчеркнуть, что именно *исходное отношение* к ОИ выступило в роли ведущего фактора в развитии описанных типов динамики стресса от начала к концу проведения реорганизации училища. При разделении преподавателей на группы по отношению к ОИ, зафиксированному на завершающем этапе инноваций, никаких различий в проявлениях стресса между ними обнаружено не было. Даже у лиц с высокой степенью удовлетворенности произошедшими изменениями наблюдалась гетерогенная динамика

стр. 90

стресса, не позволившая выявить сколь-нибудь устойчивых или однотипных тенденций [17].

Важно выделить, что исходное отношение к ОИ также не являлось стабильной характеристикой. Как отмечалось выше, этот показатель существенно снижался у большинства обследованных преподавателей к концу реорганизации. Однако это не изменило характера влияния исходно принятой установки (существующей, по-видимому, в форме не всегда осознаваемого притяния или отторжения грядущих преобразований) на дальнейший ход событий, даже при наличии критического отношения к реально происходящим изменениям. Поэтому представляется возможным считать формирование исходного отношения к ОИ "пусковым механизмом", задающим адекватность способа актуализации адаптационных резервов человека и тем самым определяющим продуктивный или деструктивный характер развития стресса.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обобщая основные результаты проведенного эмпирического исследования, в первую очередь хочется отметить, что динамику профессионального стресса в процессе

внедрения ОИ нельзя свести к простому снижению или нарастанию уровня его развития. Достаточно высокая степень и качественное разнообразие симптоматики стресса присутствует как на начальном, так и на завершающем этапах ОИ. Однако структура синдромов стресса принципиально различна на разных этапах ОИ. Она отражает суть задействованных адаптационных механизмов к трудностям в наличной трудовой ситуации - (1) истощения и перенапряжения, ведущего к развитию дезадаптационных состояний в кризисной ситуации перед началом ОИ, и (2) срочной мобилизации ресурсов в период активной перестройки трудовой деятельности сразу после завершения ОИ. Поэтому профессиональный стресс может выступать критерием успешности внедрения ОИ, прежде всего, со стороны наличия адекватных изменений в структуре его проявлений, направленных на продуктивную мобилизацию ресурсов персонала организации, а не кумулятивной динамики отдельных показателей.

Реализованная в исследовании комплексная стратегия анализа стресса выступила в качестве эффективного средства реконструкции целостных синдромов его проявлений, в которых отражается специфика взаимосвязей между субъективной оценкой напряженности трудовой ситуации и возникающим в ответ на это функциональным состоянием сотрудников на разных этапах ОИ. В качестве основного опосредующего фактора при этом выступила индивидуально-личностная обусловленность изменений в отношении к ОИ, проявившаяся как на уровне устойчивых личностных свойств и эмоциональных состояний, так и мотивационной направленностью на деятельность.

К числу индивидуальных особенностей, влияющих на успешность адаптации персонала к ОИ, относятся разные демографические и профессиональные характеристики (пол, возраст, стаж работы, профессиональная специализация). Однако полученные данные убедительно свидетельствуют о том, что ведущую роль в этом процессе выполняет исходное отношение сотрудников к ОИ, формирующееся в самом начале проведения реорганизации. Отражая изначально принятую субъектом мотивационную установку на принятие или отторжение преобразований, эта характеристика определяет разные "сценарии" развития профессионального стресса по типу продуктивной мобилизации или деструктивных нарушений. Это проявляется в полярно противоположной динамике профессионального стресса у лиц с исходно позитивным и негативным отношением к ОИ, выражающейся в отчетливом снижении негативной симптоматики стресса у первой и стойкой фиксации отрицательных проявлений у второй категории сотрудников на завершающем этапе внедрения инноваций. Кроме того, у лиц с исходно нейтральным отношением к ОИ наблюдается выраженная негативная динамика стресса, свидетельствующая об их психологической "дезориентации" в процессе внедрения ОИ.

Учет этого обстоятельства представляется особенно важным для подготовки эффективных мер психологической поддержки и помощи персоналу организации в процессе внедрения инновационных мероприятий. Одним из наиболее ответственных психологических этапов этой работы является формирование положительного отношения к ОИ на самых ранних этапах реорганизации, которое не может быть ограничено повышением некоторой общей или "неспецифической" *инновационной готовности* персонала, а включает меры по обеспечению *активной включенности* сотрудников в инновационный процесс [1, 6, 23].

Результаты проведенного исследования имеют, безусловно, ограниченный характер в силу небольшого размера и специфической направленности деятельности обследованной организации. Однако данное исследование позволяет проиллюстрировать целый ряд закономерностей, отмечаемых в современных руководствах по организационной психологии и профессиональному консультированию и не всегда фактологически обоснованных. В силу этого предложенная методология изучения профессионального стресса в отдельных организациях и схема проведения лонгитюдных

исследований представляет, на наш взгляд, отдельный интерес. Кроме того, поскольку в нашей работе были рассмотрены особеннос-
стр. 91

ти динамики профессионального стресса только в "активной фазе" внедрения ОИ, в настоящее время осуществляется анализ результатов дополнительного исследования, проведенного на том же контингенте педагогов через два года после завершения инноваций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Базаров Т. Ю.* Управление персоналом развивающейся организации. М.: ИПК ГС, 1996.
2. *Бодров В. А.* Информационный стресс. М.: ПЭР СЭ, 2000.
3. *Величковская С. Б.* Зависимость возникновения и развития стресса от факторов профессиональной деятельности педагогов. Дисс. ... канд. психол. наук. М., 2005.
4. *Джуэлл Л.* Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001.
5. *Журавлев А. Л.* Психология управленческого взаимодействия. М.: изд-во ИП РАН, 2004.
6. *Кабаченко Т. С.* Психология в управлении человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2003.
7. *Касл С. В.* Эпидемиологический подход к изучению стресса в труде // Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия / Сост. А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. М.: Радикс, 1995.
8. *Китаев-Смык Л. А.* Психология стресса. М.: Наука, 1983.
9. *Кокс Т., Маккей К.* Трансактный подход к изучению производственного стресса // Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия / Сост. А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. М.: Радикс, 1995.
10. *Купер К. Л., Маршалл Дж.* Источники стресса "белых воротничков" // Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия / Сост. А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. М.: Радикс, 1995.
11. *Леонова А. Б.* Психологические средства оценки и регуляции функциональных состояний: Дисс. ... докт. психол. наук. М., 1988.
12. *Леонова А. Б.* Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вест. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2000. N 3. С. 4 - 19.
13. *Леонова А. Б.* Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психол. журн. 2004. Т. 25. N 2. С. 75 - 85.
14. *Леонова А. Б., Капица М. С.* Методы субъективной оценки функциональных состояний человека // Практикум по инженерной психологии и эргономике / Под ред. Ю. К. Стрелкова. М.: Академия, 2003. С. 136 - 166.
15. *Медведев В. И.* Классификация поведенческой адаптации // Физиология человека. 1982. Т. 8. N 3. С. 362 - 374.
16. *Митина Л. М.* Психология профессионального развития учителя. М.: Флинта, 1998.
17. *Мотовилина И. А.* Профессиональный стресс в условиях организационных изменений. Дисс.... канд. психол. наук. М., 2003.
18. *Реан А. А., Баранов А. А.* Факторы стрессоустойчивости учителей // Вопросы психологии. 1997. N 1. С. 45 - 54.
19. *Селье Г.* Стресс без дистресса. М.: Прогресс, 1979.
20. *Советова О. С.* Социальная психология инноваций: Дисс. ... докт. психол. наук. СПб., 1988.
21. *Стюарт Дж.* Тренинг организационных изменений. СПб.: Питер, 2001.
22. *Холл Р. Х.* Организации: структуры, процессы, результаты. СПб.: Питер, 2001.
23. *Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002.

24. De Keyser V., Leonova A. (Eds) Error prevention and well-being at work in Western Europe and Russia: Psychological traditions and new trends. Dordrecht: Kluwer Academic Publ., 2001.

25. Lazarus R.S. Emotions and adaptation. N.Y.: Plenum Press, 1991.

26. Parkes K.R. Personality and coping as moderators of work stress process. *Work and Stress*. 1994. V. 8. P. 110 - 129.

27. Robert G. Hockey J. Operator functional state as a framework for the assessment of performance degradation // Operator functional state. Eds. G.R.J. Hockey, A.W.K. Gaillard, O. Burov. Amsterdam: IOS Press, 2003. P. 8 - 23.

28. Weinert A.B. Organisationspsychologie. Vollständig Überarbeitete Auflage. Weinheim, Beltz: Psychologie Verlags Union, 1998.
стр. 92

Постылякова Ю. В. Ресурсы совладения со стрессом в разных видах профессиональной деятельности¹⁷

Постылякова Ю. В. - *Кандидат психологических наук, научный сотрудник лаборатории психологии труда ИП РАН, Москва*

Определялся уровень выраженности психологических ресурсов совладения со стрессом в двух группах социономических профессий - менеджеров и учителей. Изучалось соответствие между требованиями профессиональной ситуации и актуальными личностными, социально-ориентированными, когнитивными и инструментальными ресурсами совладания со стрессом. Показано, что актуализация у субъекта труда имеющихся психологических ресурсов совладания со стрессовыми событиями связана с профессиональной ситуацией и требованиями, которые она предъявляет. Производственная ситуация менеджеров связана со всем спектром личностных, когнитивных, социальных и инструментальных ресурсов совладания со стрессом. Для учителей характерна яркая выраженность группы личностных ресурсов. Выявлена связь уровня субъективного контроля с ресурсами совладания со стрессом.

Ключевые слова: стресс, ресурсы, совладание, профессиональные требования, учителя, менеджеры, локус контроля.

Трудовая деятельность многих профессий часто проходит в условиях, требующих усиленного расхода внутренних резервов человека. Длительные значительные нагрузки без достаточных условий для полного восстановления сил, социальная, коммуникативная депривация и др. оказывают наиболее неблагоприятное воздействие на субъекта, иногда полностью дезорганизуя его трудовую деятельность. При продолжительном и комбинированном влиянии комплекса таких факторов с большой долей вероятности можно ожидать появления ряда выраженных функциональных и психических сдвигов, ухудшения работоспособности, снижения качества работы и перегрузок. Наиболее характерным психическим состоянием, развивающимся в неблагоприятных условиях жизнедеятельности, является стресс. Это состояние, сложное по своей природе, имеет психофизиологический, личностный и социальный аспекты рассмотрения [9]. Немало работ посвящено изучению различных составляющих психологического стресса: когнитивным, эмоциональным, социально-психологическим, личностным и т.п. [2, 4, 9, 22, 28 и др.]. В исследованиях [2, 6, 9, 15 и др.] проанализированы физиологические, нейрогуморальные, когнитивные, поведенческие механизмы регуляции стрессового состояния. Малоизученными остаются социальная поддержка, финансовое благополучие, предшествующий опыт и его значение в совладании со стрессом, стратегии и способы

¹⁷ Постылякова Ю. В. Ресурсы совладения со стрессом в разных видах профессиональной деятельности // Психологический журнал. 2005. №6. С. 35-43.

реализации процесса совладания на основе имеющихся у человека индивидуальных психологических ресурсов.

Ресурсы, связанные с психологическим совладанием опосредствованно, через адаптивные совладающие стратегии, могут ослаблять негативные последствия от взаимодействия со стрессорами. Ресурсы совладания, в отличие от совладающих реакций, возникающих *после* того, как стрессоры вступят в действие, - это физиологические, психологические, когнитивные качества, личностные особенности, социальные характеристики, включая финансовое благополучие, и навыки, сложившиеся в результате предыдущего опыта совладания со стрессом, т.е. все то, чем располагает человек *до* начала действия стрессоров.

Ресурсный подход в изучении совладания со стрессом нашел свое отражение в работах [25, 26 и др.], а также в исследованиях по регуляции и саморегуляции [6, 15 и др.]. Этот подход также развивает К. В. Matheny, уделяя большое внимание проблеме идентификации ресурсов. Вместе с соавторами [29] он отмечает, что усилия, направленные человеком на развитие ресурсов, например, на улучшение социальной поддержки и отношения к самому себе, на повышение самооценки, уверенности, контроля, позволяют ему полнее сфокусироваться на задаче совладания со стрессорами. Кроме того, такой ресурс, как физиологические данные человека, является видом превентивной поддержки, который может снижать соматическую уязвимость к заболеваниям, вызы-

стр. 35

ваемым стрессом, к утомлению и телесному дискомфорту¹.

На процесс совладания со стрессом способны влиять также особенности самой ситуации и требования, которые она предъявляет к субъекту деятельности. Д. Магнуссон полагал, что ситуации различаются на основе структурных (например, содействие или ограничение) и содержательных характеристик (таких, как задачи, правила, роли, мотивации). Ограничивающее влияние на актуальное поведение физических, биологических, культурных и/или других психосоциальных аспектов определенных ситуаций, условий и сред (например, образовательных систем) может быть очень сильным, поэтому оно препятствует конструктивному действию и приводит к пассивному, реактивному или деструктивному поведению. Способность же человека работать с ситуациями, характерными для профессиональной деятельности, и их требованиями определяет профессиональную успешность [10].

Согласно ситуационному подходу, совладание более успешно, если реакции личности отвечают требованиям ситуации. Поэтому еще один важный параметр потенциального соответствия между преодолением и ситуационными оценками - воспринимаемый контроль над ситуацией. В ситуациях, не поддающихся воспринимаемому контролю личности, могут быть использованы адаптивные стратегии избегания или эмоционально-ориентированная стратегия совладания со стрессом. При возможном контроле над ситуацией наиболее эффективны проблемно-ориентированные стратегии совладания со стрессом. Различный характер реагирования на стресс отмечается у людей с внешним или внутренним локусом контроля. Например, интернальный локус контроля связан с большим использованием личностью активных стратегий, направленных на работу [3]. Поэтому наряду с ресурсами совладания со стрессом важно учитывать характеристики интернальности/экстернальности, связи с ресурсами и ситуацией.

Таким образом, знание специфических для определенной профессии требований, предъявляемых субъекту в процессе трудовой деятельности, а также индивидуальных ресурсов совладания со стрессом, помогает проявлять необходимую активность для снижения неблагоприятных последствий стресса на рабочем месте. Тем самым

сохраняется и поддерживается динамическое равновесие в системе "субъект труда - профессиональная среда".

Интегративная модель изучения стресса, предложенная К. В. Matheny с соавторами [29], позволила обобщить действующие стресс-факторы (внешние и внутренние), процессы когнитивной оценки требований ситуации и возможности совладания с ней, широкий спектр индивидуальных психологических ресурсов, поведенческую, психологическую и физиологическую составляющие стрессовой реакции, стратегии совладания. В этой модели существенная роль отводится несоответствию между требованиями, предъявляемыми человеку, и его неумением воспользоваться своими ресурсами для совладания со стрессом. Она является наиболее полной и имеет важное теоретическое и практическое значение в изучении стресса.

Для работы учителя характерны такие проявления стресса, как фрустрация, тревожность, утомление. В качестве причин или специфических для его деятельности стрессоров, приводящих к подобным состояниям, выделяют трудности или неспособность управлять деструктивным поведением учащихся, слабую взаимосвязь между учителем и учениками, равнодушие администрации и недостаточную поддержку при решении дисциплинарных проблем, бюрократическую некомпетентность и отсутствие права голоса при принятии организационных решений [16, 17]. В настоящее время в России труд учителя непрестижен и малооплачиваем. Несоответствие уровня зарплаты результатам работы, возникновение финансово необеспеченных расходов также могут являться причиной стресса [3]. Кроме того, профессиональная деятельность учителя протекает в структурированной ситуации, предполагающей соблюдение общепринятых инструкций и правил [20]; для нее характерна повышенная конфликтность и необходимость быстрого принятия решений. Педагогическая деятельность насыщена такими стрессорами, как социальная оценка, повседневная рутина [18]; многие учителя не способны успешно разрешать педагогические проблемные ситуации, возникающие в учебно-воспитательном процессе, из-за недостаточного владения приемами самоанализа и саморегуляции [14]. Таким образом, профессиональная деятельность учителя предъявляет повышенные требования к его здоровью, когнитивным и личностным ресурсам.

Причины, вызывающие стресс у менеджеров: необходимость принимать большое количество решений в условиях ограниченного времени, высокий экономический риск, административное и бюрократическое вмешательство в работу, большая вероятность возникновения конфликтных ситуаций, недостаток возможностей для карьер-

¹ На основе ресурсного подхода авторы вводят понятие "превентивное совладание" (*preventive coping*), которое включает способы предупреждения восприятия требований как стрессорирующих и способы увеличения сопротивляемости воздействиям стресса. (Подробнее см.: *Matheny K. B., Aycock D. W., Pugh J. L. et al. Stress coping: A qualitative and quantitative synthesis with implications for treatment // The Counseling Psychologist. 1986. V. 14 (4). P. 499 - 549.*)

ного роста, огромные физические нагрузки [7, 11, 17]. Такие стрессовые реакции, как выгорание, эмоциональное истощение, утомление, приводят к снижению работоспособности и эффективности деятельности, вызывают различные соматические и психические заболевания. Неслучайно, что среди важнейших личностных характеристик менеджера выделяется уверенность в себе, независимость [27]; среди характеристик, связанных с его профессиональной деятельностью, - потребность в достижении и успехе, инициативность, ответственность [31]; социальные характеристики включают навыки межличностного общения, способность к руководству и т.п. Перечисленные характеристики соотносимы с ресурсами, выделяемыми К. Matheny с соавторами [29]. Так, независимость, самоуверенность, потребность в достижении и успехе,

инициативность, ответственность сопоставимы с настойчивостью, уверенностью в себе, чувством контроля над требованиями. Способность преодолевать усталость, физически адаптироваться, общая физическая пригодность и хорошее здоровье соотносятся с ресурсом физического здоровья как гарантии высокого уровня энергии и выносливости. Навыки межличностного общения могут распространяться на возможность получения социальной поддержки. Обобщая, отметим, что профессиональная деятельность менеджера предъявляет повышенные требования к его личностным, когнитивным ресурсам (в частности, к навыкам принятия решений), физическому здоровью, уверенности в себе, а также к социально-ориентированным ресурсам.

Целью нашего исследования стало выявление уровня выраженности психологических ресурсов совладания со стрессом в двух группах социоэкономических профессий - менеджеров и учителей.

Анализ профессиональных ситуаций менеджеров и учителей, а также требований, предъявляемых этими ситуациями к ресурсам совладания со стрессом, послужил основанием для формулирования *гипотезы* о существовании соответствия между требованиями профессиональной ситуации и актуальными личностными (уверенность в своих способностях овладеть стрессовой ситуацией, самоуважение, доверие, коммуникативные навыки и др.), социально-ориентированными (получение поддержки в стрессовых ситуациях от близких людей и друзей, свобода человека от стрессов, связанных с финансовыми проблемами), когнитивными (способность решать личностные проблемы, организовывать и управлять своими ресурсами, умение планировать и др.) и инструментальными (способность распознавать потенциально стрессовые ситуации, навыки снятия напряжения и т.п.) ресурсами совладания со стрессом в разных профессиональных группах.

Объект исследования: социоэкономические профессиональные группы (менеджеры, учителя).

Предмет исследования: индивидуальные психологические ресурсы совладания со стрессом в профессиональных группах менеджеров и учителей.

Задачи исследования:

- Определить психологические ресурсы совладания со стрессом менеджеров, учителей, выявить их различия с учетом требований профессиональных ситуаций.
- Найти связь индивидуальных ресурсов совладания со стрессом с уровнем субъективного контроля в производственной ситуации каждой профессиональной группы.
- Определить чувствительность Опросника ресурсов совладания со стрессом (Coping Resources Inventory for Stress (CRIS)), созданного К. В. Matheny, W. L. Curlett, J. L. Pugh, D. W. Aycock, H. F. Taylor (1988) [23], к различиям в ресурсах совладания со стрессом и апробировать его в разных профессиональных группах.

МЕТОДИКА

Участники исследования. Группа менеджеров по продажам состояла из 35 чел. (28 женщин, 7 мужчин), средний возраст - 26.57, стаж работы - от 3 до 5 лет, 14 чел. работают в должности супервизоров. Группа учителей - 35 чел. (27 женщины, 8 мужчины), из них 7 - завучи, 4 - имеют звание "Заслуженный учитель РФ", средний возраст - 37.8, стаж работы - от 8 до 25 лет.

Успешность профессиональной деятельности испытуемых оценивали на основе продолжительности стажа работы на одном месте, данных о занимаемых должностях и профессиональных заслугах. Это послужило основанием считать, что за период деятельности у них сложился адекватный способ совладания с профессиональным стрессом на основе имеющихся ресурсов совладания, поэтому они не только остались в профессии, но и добились определенного карьерного роста и признания трудовых заслуг. Таким образом, нашими испытуемыми являлись успешные профессионалы.

Процедура исследования. Сначала участники исследования отвечали на вопросы Опросника ресурсов совладания со стрессом (CRIS) [23], а затем - теста "Уровень

субъективного контроля" (УСК) [1]. В соответствии с процедурой проведения тестирования, принятой американскими разработчиками теста CRIS, маскировка реальной цели исследования не применялась [23].

Методики. Тест CRIS, созданный в рамках транзактного подхода к изучению стресса, позволяет оценивать индивидуальные ресурсы совладания со стрессом [12, 17, 23, 29]. Данная методика адаптирована А. В. Махначом и Ю. В. Постыляковой ранее на русскоязычной студенческой выборке; результаты адаптации показывают соответствие теста необходимым психометрическим требованиям [12, 13, 17].

Адекватность перевода теста подтверждена статистически значимым соответствием между англо- и русскоязычной версиями опросника CRIS ($0.43 \leq r \leq 0.91$ при $p \leq 0.01$). *Внутренняя согласованность* шкал русскоязычной версии CRIS подтверждена результатами однофакторного анализа и высокими значениями коэффициентов альфа-Кронбаха, лежащими в интервале от 0.71 до 0.89. О высокой *ретестовой надежности* теста свидетельствуют полученные высокие показатели коэффициентов корреляций Спирмена для

стр. 37

всех шкал русской версии CRIS в интервале $0.68 \leq r \leq 0.90$ при $p \leq 0.01$. *Критериальная валидность* русской версий теста CRIS подтверждена высокими коэффициентами корреляций между показателями всех шкал его англо- и русскоязычной версий ($0.65 \leq r \leq 0.97$ при $p \leq 0.05$), где англоязычная версия выступала в качестве внешнего критерия. Схожесть *конструктов*, лежащих в основе некоторых шкал теста CRIS, подтверждена высокими значениями коэффициентов корреляций между шкалами валидизированных тестов УСК и 16PF, измеряющими сходные конструкты. Проведенная на российской студенческой выборке адаптация Опросника ресурсов совладания со стрессом (CRIS) доказала адекватность лингвистического перевода, надежность и валидность методики, достоверность получаемых с ее помощью результатов, т.е. правомерность ее применения в исследовательских целях.

Тест УСК (Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, А. М. Эткинд, 1993) [1] разработан на основе шкалы локуса контроля Дж. Роттера (Locus of control scale) для диагностики интернальности/экстернальности личности. Нами использовался вариант А опросника УСК, предназначенный для исследовательских целей. Показатели опросника УСК включают в себя: обобщенный показатель индивидуального УСК, инвариантный к частым ситуациям деятельности; два показателя среднего уровня общности, дифференцированные по эмоциональному знаку этих ситуаций; ряд ситуационно-специфических показателей. Полученные результаты выражаются в стенах и могут быть представлены в виде "профиля субъективного контроля". Опросник УСК обладает достаточным психометрическим обоснованием по критериям надежности и валидности [1].

Переменные. В результате анализа конструктов, лежащих в основе шкал теста CRIS, и вопросов, входящих в его шкалы, была определена структура ресурсов совладания со стрессом, измеряемых CRIS [17]. Она включает 4 группы ресурсов: личностные (уверенность в своих способностях овладеть стрессовой ситуацией, самоуважение, доверие, коммуникативные навыки и др.), социально-ориентированные (получение поддержки в стрессовых ситуациях от близких людей и друзей, свобода человека от стрессов, связанных с финансовыми проблемами), когнитивные (способность решать личностные проблемы, организовывать и управлять своими ресурсами, умение планировать и др.) и инструментальные (способность человека распознавать потенциально стрессовые для него ситуации, навыки снятия напряжения и актуальное физическое здоровье). Ряд авторов [5, 19 и др.] отмечают, что при использовании психологических тестов показатели нормы не столь важны и достаточно "сырых" баллов. Поэтому при проведении нашего исследования в профессиональных группах мы

оперировали "сырыми" баллами. Поскольку они часто не дают нормального распределения, то для обработки данных использовались непараметрические критерии. "Сырые" баллы вычислялись простым суммированием ответов по каждой шкале. Все шкалы CRIS построены по дихотомическому принципу. Также анализировался показатель уровня субъективного контроля.

Статистическая обработка результатов проводилась с применением пакета программ SPSS 10.0.5 для Windows. Использовались непараметрические критерии обработки данных: *U*-критерий Манна-Уитни, корреляционный анализ на основе коэффициента корреляции Спирмена, анализировались уровни выраженности ресурсов совладания со стрессом и уровни интернальности в двух профессиональных группах.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Профили ресурсов совладания со стрессом для обеих групп, приведенные на рис. 1, показывают, что менеджеров отличает большая ресурсность, чем учителей.

При оценке различий между двумя профессиональными группами по уровням 12 ресурсов совладания со стрессом, проведенной на основе *U*-критерия Манна-Уитни, были получены значимые различия между показателями восьми шкал ресурсов совладания со стрессом (см. табл. 1).

При явно превышающих значениях показателей шкал ресурсов для группы менеджеров показатель шкалы "Финансовая свобода", измеряющей свободу субъекта от стрессов, связанных с финансовыми проблемами, является исключением.

По-видимому, это объясняется воспринимаемым менеджерами несоответствием между своей реальной и ожидаемой финансовой обеспеченностью. Например, Т. Сох считал, что причиной возникновения дисбаланса между внутренними потребностями человека и реальной ситуацией может стать высокий уровень притязаний, связанный со стремлением некоторых людей к успеху, достижениям, высокому социальному статусу [22]. Подобный дисбаланс, по нашему мнению, характеризует выявленный факт низких оценок по шкале "Финансовая свобода". Профессия менеджера считается престижной и в то же время относительно новой для нашей страны. Имея столь престижную специальность, большинство молодых менеджеров (средний возраст - 26.57, стаж работы не превышает 3 - 5 лет) ожидают получения соответствующей высокой заработной платы. Однако молодой специалист с малым опытом практической работы вряд ли сразу может рассчитывать на получение высокого заработка. В этом случае происходит несоответствие первоначальных ожиданий и притязаний молодого менеджера, связанных с зарплатой, и реальным положением дел.

Таблица 1. Различия в уровнях ресурсов совладания со стрессом в профессиональных группах менеджеров и учителей на основе *U*-критерия Манна-Уитни

	СР	НС	УВ	ПР	СП	ФС	ФЗ	ФВ	КС	КН	СТ	РП
<i>UM-U</i>	477.5	300.5	411.5	433.0	460.5	575.5	403.0	370.5	404.5	326.5	481.0	426.5
<i>p</i>	0.111	0.000	0.017	0.034	0.067	0.662	0.013	0.004	0.014	0.001	0.119	0.027

Примечание. СР - "Самораскрытие", НС - "Направленность на себя", УВ - "Уверенность", ПР - "Принятие себя и других", СП - "Социальная поддержка", ФС - "Финансовая свобода", ФЗ - "Физическое здоровье", ФВ - "Физическая выносливость", КС - "Контроль стресса", КН - "Контроль напряжения", СТ - "Структурирование", РП - "Решение проблем".

стр. 38

Хотя по своей сложности и напряженности профессиональная ситуация менеджеров не уступает педагогической, результаты корреляционного анализа показали, что ресурсы совладания со стрессом в производственной ситуации у первой группы (менеджеров) актуализируются наиболее полно по сравнению со второй группой (учителей).

На основе *U*-критерия Манна-Уитни было проведено сравнение полученных в профессиональных группах показателей шкал ресурсов совладания с аналогичными

<i>UM-Y</i>	408.5	326.0	541.5	498.0	364.5	304.0	462.5
<i>p</i>	0.055	0.003	0.814	0.430	0.013	0.001	0.215

Примечание. Шкалы УСК: 1 - "Ио" (общая интернальность); 2 - "Ид" (интернальность в области достижений); 3 - "Ин" (интернальность в области неудач); 4 - "Ис" (интернальность в области семейных отношений); 5 - "Ип" (интернальность в области производственных отношений); 6 - "Им" (интернальность в области межличностных отношений); 7 - "Из" (интернальность в отношении здоровья и болезни).

стр. 39

рованных ("Социальная поддержка", "Финансовая свобода"), инструментальных ("Контроль стресса", "Физическое здоровье", "Контроль напряжения"), когнитивных ("Структурирование" и "Решение проблем") ($0.34 \leq r \leq 0.54$ при $0.001 \leq p \leq 0.04$). Исключение составляют шкалы "Самораскрытие" и "Физическая выносливость". То есть у менеджеров актуализированы практически все исследуемые нами группы ресурсов, которые способны обеспечивать как эмоционально-ориентированное, так и проблемно-ориентированное совладание со стрессом. Это может быть следствием того, что производственная ситуация менеджеров, по-видимому, предполагает большую независимость, самостоятельность для ее участников, чем у учителей. Менеджер склонен больше полагаться на самого себя и более гибко подходить к решению возникающих сложностей, к выбору стратегий совладания со стрессом. На это указывают результаты ряда исследований [3, 30], подтверждающие отрицательную корреляционную связь между самостоятельностью, независимостью сотрудника в своей деятельности, возможностью принимать самому важные решения и симптомами стресса.

В группе учителей результаты корреляционного анализа по тестам CRIS и УСК не выявили значимых корреляционных связей между показателями шкалы "Ип" (интернальность в области производственных отношений) опросника УСК и показателями шкал "Решение проблем", "Структурирование" CRIS, которые измеряют ресурсы, относимые нами к группе когнитивных. Можно сказать, что ресурсы когнитивной сферы отсутствуют среди доминирующих в профессиональной ситуации учителей, хотя ее требования во многом направлены именно на них. Основными ресурсами, которые связаны у учителя с ощущением контроля в профессиональной деятельности, являются актуальное физическое здоровье, уверенность в себе и способность принятия себя и других, измеряемые шкалами "Физическое здоровье", "Принятие себя и других" и "Уверенность", что подтверждают значимые корреляционные связи показателя шкалы "Ип" теста УСК с показателями этих шкал теста CRIS: ($0.40 \leq r \leq 0.41$ при $p \leq 0.03$). То есть для учителей характерна яркая выраженность ресурсов, отнесенных нами к группе личностных. Они не предполагают активного преобразования проблемных ситуаций, что принято называть проблемно-ориентированным совладанием, а скорее обеспечивают эмоционально-ориентированное совладание. Последнее основано на аффективной регуляции и эмоциональной разрядке [21]; в нашем случае это достигается учителями в ходе изменения отношения к возникающим проблемам, принятия фрустрирующих ситуаций как неотъемлемой части своей профессиональной деятельности и за счет общего физического здоровья организма.

Важно отметить, что в ситуациях, регламентирующих поведение, чаще всего процесс совладания осуществляется при использовании человеком небольшого числа ресурсов, таких, как физическое здоровье, принятие, уверенность, что способно привести к значительному их сокращению. Сокращение или потеря ресурса, согласно теории сохранения ресурсов (the conservation of resources theory) S. E. Hobfoll, имеет негативные последствия для адаптации, приводит к развитию разного рода профессиональных заболеваний, например, синдрома выгорания [25].

Ряд авторов [21, 23, 29] отмечают, что учителя в своей профессиональной деятельности практически не используют проблемно-ориентированной и превентивной стратегии совладания со стрессом, а также совладания, ориентированного на логический анализ стрессоров и оценивание последствий возможных совладающих стратегий. Согласно исследуемым нами ресурсам совладания со стрессом, вид оценочного совладания может обеспечиваться группой когнитивных ресурсов (способность решать личностные проблемы, организовывать и управлять своими ресурсами, умение планировать и т.п.), а также ресурсом, основанным на предшествующем опыте совладания со стрессом и относящимся к инструментальной группе (способность распознавать потенциально стрессовые ситуации, учитывать свои оптимальные пределы стимуляции и т.п.).

Однако результаты нашего исследования показали, что хотя учителя располагают ресурсами, способными обеспечивать проблемно-ориентированное совладание и совладание, ориентированное на оценивание (они измеряются шкалами "Решение проблем", "Структурирование", "Социальная поддержка", "Контроль стресса", "Контроль напряжения", "Уверенность"), к сожалению, эти ресурсы наиболее полно актуализируются у них в ситуации семейных отношений, чем в профессиональной педагогической деятельности.

Важно отметить, что у менеджеров, в отличие от учителей, в производственной ситуации явно доминирует ресурс социальной поддержки, о чем свидетельствует значимая корреляционная связь между показателями шкалы "Социальная поддержка" теста CRIS и шкалы "Ип" теста УСК: $r = 0.34$ при $p \leq 0.05$. Это может быть следствием того, что модели управления, эффективно используемые в современных условиях бизнеса, ориентированы на сотрудничество менеджеров и персонала для достижения целей организации [8]. Возможно, эффективность профессиональной деятельности менеджера в какой-то степени будет зависеть от его способности успешно исполь-

стр. 40

зовать социальный ресурс, в частности, социальную поддержку коллег.

По данным настоящего исследования, в профессиональной деятельности учителей ресурс социальной поддержки выражен слабее. На наш взгляд, причинами, затрудняющими использование ресурса социальной поддержки, могут являться некоторые особенности социально-психологического климата, характерные для педагогического коллектива: низкая групповая сплоченность, слабая интеграция, что особенно ярко проявляется в сфере производственных отношений учителей и их доверии друг к другу [11, 17]. Неопределенное отношение сотрудников к коллективу в целом, в свою очередь, вызывает трудности при выполнении совместной деятельности. Зарубежные исследователи отмечают отрицательную связь между социальной поддержкой у представителей профессий, направленных на оказание эффективной помощи, и симптомами стресса [24]. Слабость или отсутствие социальной поддержки в профессиональной сфере учителя, возможно, следует рассматривать в более широком контексте - профессия учителя в настоящее время не считается престижной в российском обществе, заработная плата - низкая, ее выплата часто задерживается. Мы полагаем, что при рассмотрении влияния профессиональной ситуации на субъекта труда необходимо учитывать совокупное воздействие профессии, ее социального статуса, престижа в обществе и т.д. Подобный подход нашел свое отражение в исследовании [32], позволившем выявить связь между недостаточным вознаграждением (денежным и моральным) работников или его отсутствием и возникновением стрессовой симптоматики.

Анализ профилей интернальности показал, что группу менеджеров отличает большая интернальность практически во всех ситуациях, включая производственную, по сравнению с группами учителей (см. рис. 2). Это, в свою очередь, отражает большую

уверенность менеджеров в собственном контроле над различными ситуациями и событиями в их жизни. В целом, такой психологический феномен, как тип локуса контроля, может оказывать влияние на выбор субъектом определенных социально-экономических условий трудовой деятельности. Например, отмечается связь локуса контроля с внутригрупповой ответственностью и формами собственности предприятий; высокая общая интернальность более характерна для работников частных предприятий [7].

Проведенный корреляционный анализ показал характерную для обеих групп тенденцию снижения интернальности в ситуации производственных отношений и ее увеличение в менее регламентированных ситуациях, например, в семейных отношениях. У учителей наблюдается большее число значимых корреляционных связей показателя "Ис" (интернальность в области семейных отношений) теста УСК с показателями шкал ресурсов теста CRIS, чем с показателем интернальности в области производственных отношений. Так, показатель шкалы "Ис" теста УСК значимо коррелирует с показателями 7 шкал теста CRIS: "Направленность на себя", "Уверенность", "Принятие себя и других", "Физическое здоровье", "Контроль стресса", "Контроль напряжения" и "Решение проблем" ($0.37 \leq r \leq 0.65$ при $0.04 \leq p \leq 0.0001$). Это говорит о том, что учителя чувствуют себя менее способными контролировать свою профессиональную ситуацию и оказывать на нее влияние, чем на семейные отношения.

Таким образом, в настоящем исследовании впервые проведен анализ ресурсов совладания со стрессом в профессиональных группах (менеджеров, учителей). Подтверждена необходимость исследования профессионального стресса с учетом индивидуальных ресурсов совладания и требований производственной ситуации.

Практическая значимость исследования заключается в том, что оценка ресурсов совладания со стрессом, а также знание особенностей профессиональной ситуации и требований, которые она предъявляет к ресурсам человека, позволяют

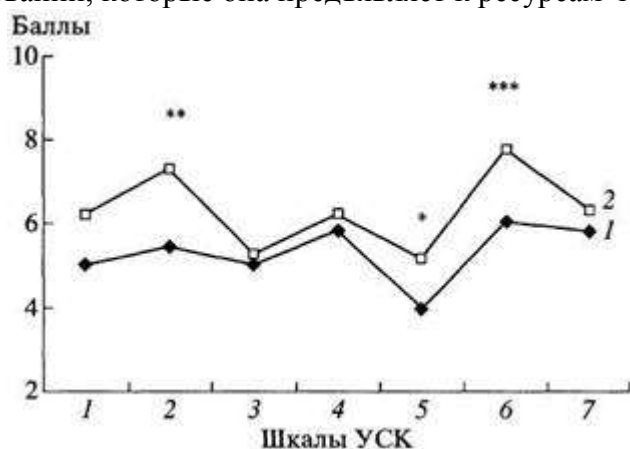


Рис. 2. Профили интернальности для профессиональных групп учителей и менеджеров. *Примечание.* 1 - уровень интернальности для группы учителей, 2 - уровень интернальности для группы менеджеров.

Шкалы УСК: 1 - "Ио" (общая интернальность); 2 - "Ид" (интернальность в области достижений); 3 - "Ин" (интернальность в области неудач); 4 - "Ис" (интернальность в области семейных отношений); 5 - "Ип" (интернальность в области производственных отношений); 6 - "Им" (интернальность в области межличностных отношений); 7 - "Из" (интернальность в отношении здоровья и болезни).

Статистически значимые различия приводятся согласно *U*-критерию Манна-Уитни: * $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$; *** $p \leq 0.001$.

принимать превентивные меры, направленные на развитие, укрепление ресурсов, необходимых в каждой конкретной профессии, на создание навыков их использования и выбор адекватной стратегии совладания со стрессом.

ВЫВОДЫ

1. Анализ, проведенный в профессиональных группах, показал, что актуализация у субъекта труда имеющихся психологических ресурсов совладания со стрессовыми событиями связана с профессиональной ситуацией и теми требованиями, которые она предъявляет.

Производственная ситуация менеджеров по продажам, предполагающая высокую активность и предприимчивость, основанную на самостоятельности, независимости, хорошей информированности в своем деле, организаторских функциях, связана со всем спектром личностных, когнитивных, социальных и инструментальных ресурсов совладания со стрессом, что, в свою очередь, может потенциально способствовать гибкости в выборе проблемно- и/или эмоционально-ориентированной стратегии совладания со стрессом в зависимости от характеристик того или иного стрессора.

Более регламентированная, насыщенная инструкциями и правилами производственная ситуация, сопровождающая деятельность учителя, не связана с социально-ориентированными, когнитивными и инструментальными группами ресурсов совладания со стрессом. Для учителей характерна яркая выраженность группы личностных ресурсов, не предполагающих активного преобразования проблемных ситуаций в рамках проблемно-ориентированного совладания, а скорее связанных с эмоционально-ориентированным совладанием, которое выражается в изменении отношения к возникающим проблемам, в принятии фрустрирующих ситуаций как неотъемлемой части своей профессиональной деятельности, и с общим физическим здоровьем организма.

2. Уровень субъективного контроля в производственной ситуации у менеджеров связан с актуализацией практически всех исследуемых групп ресурсов, которые способны обеспечивать как эмоционально-ориентированное, так и проблемно-ориентированное совладание со стрессом.

Основные ресурсы, связанные у учителя с ощущением контроля в профессиональной деятельности, отнесены нами к группе личностных: они не предполагают активного преобразования проблемных ситуаций, что принято называть проблемно-ориентированным совладанием, а скорее обеспечивают эмоционально-ориентированное совладание.

Корреляционный анализ показал характерную для обеих групп тенденцию снижения интернальности в ситуации производственных отношений и ее увеличение в менее регламентированных ситуациях, например, в семейных отношениях.

3. Исследование показало, что Опросник ресурсов совладания со стрессом (CRIS) обладает чувствительностью к различиям в ресурсах совладания со стрессом у представителей различных социоэкономических профессий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бажин Е. Ф., Голынкина Е. А., Эткин А. М. Опросник уровня субъективного контроля (УСК). М.: Смысл, 1993.

2. Березин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л.: Наука, 1988.

3. Бодров В. А. Психология предпринимательской деятельности (Развитие российского предпринимательства в начале 1990-х годов) / Под общей ред. В. А. Бодрова. М.: Изд-во ИП РАН, 1995.

4. Бодров В. А. Информационный стресс: Учебное пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2000.

5. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика. СПб.: Питер, 2002.

6. *Дикая Л. Г.* Психическая саморегуляция функционального состояния человека. М.: Изд-во ИП РАН, 2003.
7. *Журавлев А. Л., Позняков В. П.* Деловая активность предпринимателей: методы оценки и воздействия. М.: Изд-во ИП РАН, 1995.
8. *Захарова Л., Колосова В.* Стереотипы в принятии решений молодыми менеджерами-производственниками // Проблемы теории и практики управления. 2002. N 2. С. 107 - 113.
9. *Китаев-Смык Л. А.* Психология стресса. М.: Наука, 1983.
10. *Магнуссон Д.* Ситуационное восприятие - область исследований // Психология социальных ситуаций / Под ред. Н. В. Гришиной. СПб.: Питер, 2001.
11. *Матиашвили В. М., Бекарев А. М.* Общий менеджмент. Волго-Вятский филиал РГУИТП. 2000. <http://psv-service.narod.ru/index.htm>
12. *Махнач А. В., Постылякова Ю. В.* CRIS: опросник оценки ресурсов совладания со стрессом // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. М.: Изд-во ИП РАН, 1999.
13. *Махнач А. В., Постылякова Ю. В., Курлет В. Л. (США), Матени К. Б. (США).* Оценка ресурсов совладания со стрессом (адаптация опросника CRIS): Тезисы докладов Первой межрегиональной научно-практической конференции "Психология безопасности профессиональной деятельности". М., 1999.
14. *Митина Л. М.* Формирование профессионального самосознания учителя // Вопросы психологии. 1990. N 3. С. 58 - 64.
15. *Моросанова В. И.* Индивидуальный стиль саморегуляции. М.: Наука, 2001.
16. *Постылякова Ю. В.* Индивидуальные различия в ресурсах совладания со стрессом // Проблемы системогенеза учебной и профессиональной деятельности. стр. 42
-
- ности. Ярославль: Изд-во "Аверс Пресс", 2003. С. 275 - 277.
17. *Постылякова Ю. В.* Психологическая оценка ресурсов совладания со стрессом в профессиональных группах: Дисс. ... канд. психол. наук. М., 2004.
18. *Реан А. А., Баранов А. А.* Факторы стрессоустойчивости учителей // Вопросы психологии. 1997. N 1. С. 45 - 54.
19. *Сидоренко Е. В.* Методы математической обработки в психологии. СПб.: Речь, 2000.
20. *Собчик Л. Н.* Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе. СПб.: Речь, 2002.
21. *Billings A. G., Moos R. H.* Coping, stress, and social resources among adults with unipolar depression // J. of Personality and Social Psychology. 1984. V. 46(4). P. 877 - 891.
22. *Cox T.* Stress. L.: Macmillan, 1978.
23. *Curlette W. L., Aycock D. W., Matheny K. B. et al.* Coping resources inventory for stress. Manual // Health PRISMS, Inc. Atlanta, GA, 1988.
24. *Gerengais E. R., Burke R. J., Konarski R.* The impact of social support on the development of burnout in teachers: Examination of a model // Work and Stress. 1997. V. 11(3). P. 267 - 278.
25. *Hobfoll S. E.* Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress // American Psychologist. 1989. V. 44. P. 513 - 523.
26. *Kaniasty K., Norris F. H.* A test of the social support deterioration model in the context of natural disaster // J. of Personality and Social Psychology. 1993. V. 64. P. 395 - 408.
27. *Kets de Vries M. F. R. et al.* Organizations on the couch: Clinical perspectives on organizational behavior and change. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.
28. *Lazarus R. S., Folkman S.* Stress, appraisal, and coping. N.Y., 1984.

29. *Matheny K. B., Aycok D. W., Curlette W. L., Junker G. N.* The coping resources inventory for stress: A measure of perceived resourcefulness // *J. of Clinical Psychology*. 1993. V. 49(6). P. 815 - 830.

30. *McGrath A., Reid N., Boore J.* Occupational stress in nursing // *International J. of Nursing Studies*. 1989. V. 26(4). P. 343 - 358.

31. *Pines A. M.* A psychoanalytic-existential approach to burnout demonstrated in the cases of a nurse, a teacher, and a manager // *Psychotherapy: Theory/Research/Practice*. 2002. V. 39(1). P. 103 - 113.

32. *Siefert K., Jayaratne S., Chess W. A.* Job satisfaction, burnout, and turnover in health care social workers // *Health and Social Work*. 1991. V. 16(3). P. 193 - 202.

стр. 43

Квасова Н. В. Влияние мотивации достижения на выход из состояния стресса¹⁸

На жизнь человека влияет огромное количество разнообразных факторов. Их влияние может приобретать как положительное, так и отрицательное значение. Стресс, являясь психофизиологическим феноменом, существенно влияет как на личную, так и на профессиональную жизнь человека. Он снижает эффективность работы и способен привести к возникновению различных заболеваний и невротических процессов.

Устойчивость человека к возникновению различных форм стрессовых реакций определяется, прежде всего, индивидуально-психологическими особенностями и мотивационной ориентацией личности. Существует такой тип взаимодействия человека со средой, который включает в себя идею достижения. Такая мотивация заслуживает внимания и изучения.

стр. 143

Идея достижения сконцентрирована вокруг двух возможностей: достижения успеха или избегания неудачи. От того, какой способ действия выберет человек, зависит, как быстро и с каким результатом он выйдет из стрессового состояния.

Одной из ключевых областей современной психологии остается изучение мотивации человека. Ее изучением занимались ученые различных психологических школ, но это не является свидетельством исчерпанности темы, а напротив - позволяет судить о ее глубине.

Мотивацию как простую совокупность мотивов, связанных с какой-либо конкретной деятельностью или актом поведения, следует отличать от мотивационной сферы человека, которая тоже представляет определенную совокупность мотивов. В отечественных и зарубежных работах до сих пор нет однозначного мнения относительно содержания понятия "мотив" (от лат. *move* - приводить в движение, толкать). В одних работах он предстает как "побудительная сила", "внутренняя сила", в других - предмет потребности, либо как побудитель, исходящий из потребности.

В структуре личности человека имеются два вида мотивации, по данным В. Э. Мильмана - это производительная и потребительная [12]. Производительная мотивация детерминирует творческое развитие личности и способствует включению ее в социум. Под этим типом мотивации подразумеваются ценности, на которые ориентирован как отдельно взятый человек, так и все общество в целом. Производительная мотивация способствует развитию общественно значимых материальных и духовных ценностей, являлась созидательной по своей сути. Потребительная мотивация способствует поддержанию жизнедеятельности человека, поскольку обусловлена его натуральными потребностями. Мотивы личности делят также на внутренние и внешние. Внешние мотивы могут быть положительными (мотивы успеха, достижения) и отрицательными (мотивы избегания).

¹⁸ Квасова Н. В. Влияние мотивации достижения на выход из состояния стресса // *Философия образования*. 2008. №1. С. 143-150.

Стремление человека выполнить дело хорошо, качественно, улучшить результаты своей деятельности свидетельствует о наличии мотивации достижения. Люди с высоким уровнем мотивации достижения обычно реалистично оценивают свои возможности при постановке целей и задач, они направляют свои силы на борьбу с возникающими трудностями, добиваются больших результатов в деятельности. Мотивация на успех или достижение относится к позитивной мотивации. При такой мотивации человек, приступая к какой-либо деятельности, стремится к ее положительному завершению, так как в основе активности лежит надежда на успех и потребность в достижении успеха.

К негативной мотивации относится мотивация на неудачу. При такой мотивации активность человека связана с потребностью избежать неудачи, наказания, которое может последовать за невыполненное задание. Идея негативных ожиданий и стремление избегания лежит в основе данной мотивации. Приступая к какой-либо деятельности, человек заранее боится возможной неудачи, думает больше о путях избегания ее, меньше всего о достижении успеха. Люди с такой мотивацией повышено тревожны, стараются избегать ответственных и серьезных заданий, хотя порой это может сочетаться и с ответственным отношением к делу.

стр. 144

О связи самооценки и доминирующей мотивации пишут Х. Хекхаузен, Н. В. Афанасьева, Е. Б. Горчакова, М. М. Костюшин и многие другие исследователи. Установлено, что у людей, ориентированных на успех, чаще преобладают реалистические, а у индивидов, ориентированных на неудачу, - нереалистические, завышенные или заниженные самооценки. Удовлетворенность или неудовлетворенность человека результатом деятельности также зависит от величины самооценки. Человек, стремящийся к успеху, приписывает свои достижения внутриличностным факторам (способностям, старанию и т. п.), а стремящийся к неудаче - внешним факторам (легкости или трудности выполняемой задачи, везению и т. п.). Как отмечает Г. В. Литвинова: "Люди, имеющие сильно выраженный мотив избегания неудачи, склонны недооценивать свои возможности, быстро расстраиваются при неудачах, снижают самооценку, а те, кто ориентирован на успех, ведут себя противоположным образом; правильно оценивают свои способности, мобилизуются при неудачах, не расстраиваются" [10, с. 30 - 31].

Исходя из знаний о том, какая мотивация доминирует, можно выявить некоторые устойчивые тенденции личности. От того, чем обусловлена мотивация, зависит и направленность деятельности субъекта. Мы считаем, что мотивационные ожидания и мотивационная структура личности влияют на то, как человек выходит из стрессового состояния.

В. Л. Марищук и В. И. Евдокимов в своей работе "Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса" дают такое определение: "Стресс (англ. "напряжение, давление") представляет собой особое состояние психики, организма в целом, определяемое широкой мобилизацией функциональных резервов для преодоления какого-либо экстремального воздействия" [11, с. 52].

Стресс стал неотъемлемой частью жизни современного человека. Наиболее часто стресс определяют как чрезмерное психологическое или физиологическое напряжение. Чрезмерный стресс сказывается не только на эмоциональном состоянии человека, но и на его физических возможностях. Важно помочь человеку не только предупредить стрессовую ситуацию, но и выйти из стресса с минимальными потерями сил и здоровья.

Для того чтобы подтвердить наши предположения, мы провели исследование среди студентов факультета психологии. В своей работе мы использовали следующие методики: "Диагностика мотивационной структуры личности" (В. Э. Мильман) [12], "Диагностика состояния стресса" (К. Шрайнер) [16], "Определение уровня мотивации достижения успеха" (А. Мехрабиана) [12]. В предварительном исследовании участвовала группа из тридцати человек. В методике "Определение рабочей мотивационной структуры

личности" выделено семь шкал: "жизнеобеспечение", "комфорт", "социальный статус", "общение", "общая активность", "творческая активность", "социальная полезность". Сумма баллов по первым четырем шкалам характеризует общежитейскую направленность, а сумма баллов остальных шкал характеризует "рабочую" направленность личности. Среди показателей, полученных в нашей группе, наиболее высокий средний балл составляет общежитейская направленность личности (63,88), а шкала с наивысшим средним баллом (21,39) - "общение". Это связано

стр. 145

еще и с возрастом испытуемых, ведущей деятельностью у которых является общение.

Исследуя уровень мотивации, мы получили следующие результаты: "стремление к достижению" - 60,88 баллов, "стремление к избеганию" - 72,69 баллов, то есть в исследуемой группе преобладает стремление избежать неудачи.

Следующим этапом нашей работы было выявление уровня стрессового состояния в группе. Отметим тот факт, что свое исследование мы проводили в период экзаменационной сессии, когда повышены тревожность и уровень стресса у студентов. Средний показатель этого состояния был низкий. Проводя корреляцию среди этих данных, мы получили следующие зависимости. "Рабочий" мотивационный профиль личности, полученный путем суммирования таких шкал, как "общая активность", "творческая активность", "социальная полезность", напрямую влияет на уровень состояния стресса. Между показателем мотива избегания и стрессовым состоянием прослеживается обратная зависимость. Таким образом, мы можем сделать следующий вывод: чем больше человек стремится избежать неудачи и уйти от проблемы, при этом не решая ее, тем больше возрастает его эмоциональное напряжение и возникает стрессовое состояние. Для того чтобы преодолеть его, необходимо повысить работоспособность личности, не тратить ресурсы организма на попытку "убежать", а напротив, мобилизовать все силы своего организма, чтобы быстрее преодолеть препятствие на пути развития жизни личности. На каждого человека оказывается воздействие со стороны как внешней, так и внутренней среды, и от того, как именно отражается это воздействие в сознании человека, зависит возникновение определенного эмоционального возбуждения. Если человек начинает сознательную деятельность, использует волевые акты, то начинает развиваться эмоциональное напряжение. "Эмоциональное напряжение направлено в основном на достижение успеха в выполняемой деятельности. <...> Однако при чрезмерных <...> эмоциях может развиваться негативное состояние эмоциональной напряженности", - пишут В. Л. Марищук и В. Н. Евдокимов [11, с. 82]. Оно будет приводить к блокированию активности и работоспособности человека. Соответственно, важно следить за состоянием эмоциональной напряженности, которое сопровождается внешними проявлениями, чтобы не допустить снижения деятельности. Если смотреть на экзамен с позиции системного подхода, то он может быть представлен как последовательность поведенческих актов, направленных на достижение наиболее значимых результатов.

Экзамен вызывает у студентов определенные эмоциональные реакции. При условии доброжелательной атмосферы во время экзамена, в процессе общения экзаменатора со студентом эмоциональное напряжение у экзаменуемого к концу экзамена постепенно снижается. Неудачные ответы студента на отдельные вопросы экзаменатора в большинстве случаев отражаются на интенсивности краткосрочных реакций частоты сердечных сокращений. Если экзаменатор высказывает отрицательное мнение о качестве знаний студента, интенсивность реакций экзаменуемого значительно возрастает и изменяется общее состояние: ухудшаются ответы, логическое построение речи, возрастает эмоциональное возбуждение.

стр. 146

Исследования, проведенные К. А. Волобуевой, Л. П. Тычкиной, В. А. Полянцевым, В. А. Коротич показали, что "обстановка экзамена создает условия эмоционального стресса, который приводит к повышению температуры у большинства студентов до 37,0 - 37,9 и кожи до 31,9 °С (до экзамена - 30,3 °С) и к снижению уровня мобилизаций холодовых точек кожи. После экзаменов температура тела восстанавливается до нормы, температура кожи и уровень мобилизации Холодовых точек также имеют тенденцию к нормализации. Таким образом, наряду с индивидуальными особенностями характера исследуемых параметров, которые, вероятно, обусловлены высокой пластичностью функциональных систем организма, проявляются общие закономерности, характеризующие психологическое состояние человека в условиях стресса" [4, с. 214].

М. М. Костюшин, С. Е. Петренко, Р. С. Павлова, А. И. Жилин, проведя измерение зрительного восприятия у студентов во время экзаменов, сделали такой вывод: "Ситуация сдачи экзамена вызывает неоднозначное изменение в процессе зрительного восприятия с преобладанием его снижения" [8, с. 233].

Некоторые различия между студентами обусловлены личностными психологическими особенностями студентов. Анализируя результаты исследования, мы можем сделать вывод, что студенты, у которых преобладает мотивация достижения, значительно легче и быстрее переживают стрессовую ситуацию, в отличие от студентов с мотивацией избегания. В первом случае студенты менее подвержены разрушающему воздействию стресса, так как в первой фазе стресса, названной стрессом ожидания, им удается мобилизовать защитные силы своего организма и подготовить достаточное количество энергии для второй стадии - собственно стресса, то есть экзамена.

Для того чтобы не происходило разрушающего воздействия на организм под воздействием стресса, студенту необходимо настраиваться на положительный результат и стремиться продемонстрировать свои знания максимально.

Профессиональная деятельность человека также может стать причиной возникновения стресса. На сегодняшний день наиболее актуальным предметом изучения в обширном спектре негативных функциональных состояний является анализ различных форм стрессовых состояний. Об этом в своих работах пишут Г. Селье, В. А. Бодров, Л. А. Китаев-Смык, А. Б. Леонова и другие авторы. Как показывают исследования, длительное переживание стрессовых состояний или интенсивное воздействие стресс-факторов профессиональной среды могут привести к серьезным эмоциональным и соматическим нарушениям: психосоматическим заболеваниям, десоциализации, разным видам профессиональных и личностных деформаций [9]. В связи с этим необходимо уделять постоянное внимание профилактике и коррекции стресса, выявлять предрасположенности конкретного человека к его развитию, проводить раннюю диагностику проявлений стресса и использовать различные стратегии реагирования в стрессовых ситуациях [9]. Особое значение такая работа имеет в сфере деятельности "человек - человек".

стр. 147

Стресс определяется как состояние организма, всегда возникающее при действии на него различных факторов, или стрессоров, будь то так называемые физические стрессоры (холод, физическая нагрузка, недостаток кислорода и др.) или психические (эмоциональные) стрессоры, которые обычно называют стрессорными ситуациями (опасность, аварийная ситуация, несчастье и до.).

Существует два уровня реагирования на стрессоры: физиологический и психологический. Физиологический аспект является наиболее изученным, и в этом отношении стресс выражается общим адаптационным синдромом, имеющим определенные стадии (тревоги, сопротивления, истощения). В отличие от физиологического стресса, который связан с реальным раздражителем, при

психологическом (эмоциональном) стрессе человек на основе индивидуальных знаний и опыта оценивает предстоящую ситуацию как угрожающую, трудную.

В ходе исследования значения мотивационных особенностей и их влияния на состояние стресса мы использовали как описанные выше методики, "Личностный опросник FPI" [5]. Работа проводилась с участием учителей одной из школ Новосибирска. Профессия учителя относится к сфере деятельности "человек - человек"; причем работают учителя с детьми, оказывая непосредственное влияние на формирование их эмоционального и психического состояния. От здоровья учителя напрямую зависит и психическое здоровье школьника. В предварительном исследовании уровня мотивации участвовала группа из 50 человек; было выявлено следующее: "стремление к достижению" в исследуемой группе проявили 41,6 % опрошенных, "стремление к избеганию" - 18,75 %, около 39 % испытуемых демонстрируют борьбу мотивов. Следовательно, в профессиональной деятельности у большинства специалистов преобладает стремление к достижению успеха. Таким образом, большая часть тестируемых учителей демонстрирует активную жизненную позицию и стремление к получению максимального результата.

Используя методику "Диагностика мотивационной структуры личности", мы получили следующий результат: наиболее высокий средний балл составляет общежитейская направленность личности (56,63), то есть демонстрируется стремление к общению, созданию спокойствия, уюта, удовлетворения насущных потребностей. Шкала с наивысшим средним баллом (19,48) - "творческая активность", затем идет шкала "социальная полезность" (17,27). Можно сделать вывод, что в данном коллективе широко используется творческий потенциал - с целью максимальной передачи знаний своим ученикам присутствует стремление не просто выполнить свою работу, а увлечь и заинтересовать предметом.

Следующим этапом нашей работы было выявление уровня стрессового состояния в группе. Средний показатель этого состояния был низкий (3,94). Учителя с направленностью на избегание неудач продемонстрировали более высокий уровень стресса, чем те, кто стремится к достижению успеха. Используя методику "Личностный опросник FPI" [5], мы выделили показатели по шкалам "раздражительность" (4,52), "уравновешенность" (5), "застенчивость" (5,14). Полагая, что данные факторы влияют на мотивацию и на уровень стресса, мы провели статистическую ра-

стр. 148

боту (с использованием компьютеризированного пакета программ SPSS, версия 13.0), получили следующие зависимости: положительную корреляцию между шкалами "стресс" и "раздражительность"; отрицательную - "мотивации" и "застенчивость", а также отрицательные корреляции шкал "застенчивость" и "общая активность", "социальный статус", "творческая активность", "уравновешенность". Выявлена положительная связь между "раздражительностью" и "общей активностью", а также связь между всеми шкалами методики "Определение рабочей мотивационной структуры личности" (за исключением связи "общей активности" и "комфорта"). Из всего этого можно сделать следующий вывод: чем выше уровень стресса у человека, тем более он становится раздражительным. У застенчивых людей, как правило, низкий уровень мотивации, то есть присутствует направленность на избегание неудач. Они менее активны, не стремятся к тому, чтобы обладать высоким социальным статусом, реже дают выход своей творческой активности в силу своей застенчивости. Находясь в таком напряженном состоянии, человек неуравновешен, что углубляет состояние стресса. В работе учителя очень важно не перенести свое негативное состояние на детей. Необходимо своевременно отслеживать изменения в эмоциональном состоянии для того, чтобы не разрушить гармонию рабочей атмосферы класса. Задача педагога - передать позитивный настрой подрастающему поколению и объективный взгляд на жизнь.

Стресс представляет собой реакцию субъекта на угрозу воздействия экстремального сигнала или ситуации, которая воспринимается и оценивается сугубо индивидуально с помощью механизмов психического отражения. Следует отметить, что угрожающей может восприниматься не только реально стрессовая обстановка, но и воображаемая ситуация, ее символы, а также отсутствие плана действия в данной ситуации, некоторого шаблона решения проблемы. Стрессовый фактор воспринимается таковым, если человек оценивает его как негативный. Объективно нежелательный негативный стимул - если он не признается личностью как негативный - не является стрессором. Для характера ответного реагирования организма определяющими являются внутренние психологические условия и процессы, а не внешние. Типы и формы этих реакций имеют индивидуальные, личностные черты. Соответственно, и степень стресса у каждого своя. У каждого человека есть свой индивидуальный набор форм ответного поведенческого реагирования, то есть форм психологической защиты.

Формы ответного поведенческого реагирования зависят не только от личного опыта, но и от набора индивидуальных психологических и нейрофизиологических характеристик личности. Исходя из всего этого, формируется мотивация на достижение успеха или на избегание неудачи. В результате практического исследования мы получили подтверждение гипотезы о влиянии мотивационных ожиданий на выход из состояния стресса.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Афанасьева, Н. В. Структура мотивации достижения (на выборке детей 9 - 11 лет) : автореф. дис. ...канд. психол. наук / Афанасьева Н. В. - М., 1999.
2. Бодров, В. А. Информационный стресс / В. А. Бодров. - М., 2000. стр. 149

3. Бодров, В. А. Психологический стресс: развитие учения и современное состояние проблемы / В. А. Бодров. - М. : Ин-т психологии РАН, 1995.
4. Волобуева, К. А. Изменение функциональной мобильности температурного анализатора у студентов во время экзаменов / К. А. Волобуева, Л. П. Тычкина, В. А. Полянецв, В. А. Коротич // Стресс и адаптация : тез. всесоюз. симп. - Кишинев : Штиинца, 1978. - С. 214 - 215.
5. Вотчин, И. С. Психология личности / И. С. Вотчин. - Новосибирск : НГПУ, 2003.
6. Горчакова, Е. Б. Мотив достижения успеха в структуре личности и деятельности будущих менеджеров : автореф. дис. ... канд. психол. наук / Горчакова Е. Б. - Хабаровск, 2002.
7. Китаев-Смык, Л. А. Психология стресса / Л. А. Китаев-Смык. - М. : Наука, 1983.
8. Костюшин, М. М. Измерение зрительного восприятия у студентов во время экзаменов / М. М. Костюшин, С. Е. Петренко, Р. С. Павлова, А. И. Жилин // Стресс и адаптация : тез. всесоюз. симп. - Кишинев : Штиинца, 1978. -С. 233.
9. Леонова, А. Б. Психопрофилактика неблагоприятных функциональных состояний человека /А. Б. Леонова, А. С. Кузнецова. - М. : МГУ, 1987.
10. Литвинова, Г. В. Мотив достижения успеха как фактор развития личности / Г. В. Литвинова. - Петропавловск-Камчатский : КГПУ, 2004.
11. Марищук, В. Л. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса / В. Л. Марищук, В. Н. Евдокимов. - СПб. : Сентябрь, 2001.
12. Мильман, В. Э. Диагностика мотивационной структуры личности / В. Э. Мильман ; гл. ред. Е. П. Ильин //Мотивация и мотивы. - СПб., 2000. - С. 157 - 163.
13. Селье, Г. От мечты к открытию: как стать ученым / Г. Селье ; пер. с англ. Н. И. Войскунской ; общ. ред. М. Н. Кондрашовой, И. С. Хорола ; послесл. М. Г. Ярошевского, И. С. Хорола. - М. : Прогресс, 1987.
14. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность : в 2 т. : пер. с нем. / Х. Хекхаузен. - М. : Педагогика, 1986.

15. Хисамбеев, Ш. Р. Сценка мотивации учащихся как средство экспертизы программ дополнительного образования / Ш. Р. Хисамбеев // Развитие и саморазвитие ученика и учителя : сб. материалов всерос. конф. (Орск, 6 - 7 апреля 2001). -Ч. 3. - Оренбург : ИПКРО, 2001. - С. 34 - 41.

16. Шрайнер, К. Прикладная психология / К. Шрайнер. - М., 1997.
стр. 150