

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Тверской государственный университет»

Институт психологии РАН

СУБЪЕКТ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СРЕДА:
ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Монография

Под редакцией
А.Л. Журавлева, Т.А. Жалагиной,
Е.А. Журавлевой, Е.Д. Короткиной

ТВЕРЬ 2019

УДК 159.9:331
ББК Ю956
С89

Рецензенты:

Заместитель директора Института психологии РАН по научной работе,
член-корреспондент РАН,
доктор психологических наук, профессор
Юревич А.В.

Профессор кафедры Психологического обеспечения профессиональной деятельности
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»,
доктор психологических наук, доцент
Водопьянова Н.Е.

Коллектив авторов:

Вместо введения – Журавлев А.Л., Жалагина Т.А., Журавлева Е.А.; гл. 1 – Грачев А.А., гл. 2 – Посохова С.Т., Чернякевич Е.Ю.; гл. 3 – Копылова Н.В., Якушенко А.А.; гл. 4 – Лобанова Т.Н.; гл. 5 – Хусяинов Т.М.; гл. 6 – Пряжникова Е.Ю., Пряжников П.Н.; гл. 7 – Никифоров Г.С., Гофман О.О.; гл. 8 – Водопьянова Н.Е., Никифоров Г.С., Шингаев С.М., Столярчук Е.А.; гл. 9 – Рябов В.Б.; гл. 10 – Жалагина Т.А.; гл. 11 – Тасевска Д.Х., Чавдарова В.А.; гл. 12 – Короткина Т.И., Мельникова А.А.; гл. 13 – Китова Д.А.; гл. 14 – Нестик Т.А.; гл. 15 – Ребрилова Е.С.; гл. 16 – Гудименко Ю.Ю., Журавлева Е.А.; гл. 17 – Короткина Е.Д., Мисоченко А.Э.

С89 Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации: монография / под ред. Журавлева А.Л., Жалагиной Т.А., Журавлевой Е.А., Короткиной Е.Д. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2019. – 340 с.

ISBN 978-5-7609-1454-5

Монография объединяет современные концепции и исследования в психологии труда, организационной и социальной психологии, психологии управления по проблеме взаимодействия субъекта и организационной среды. Раскрывается роль психологии и всех компонентов психологического знания в изучении вопросов благополучия работника и организации в условиях глобальных изменений.

Книга предназначена как для специалистов, так и для читателей, заинтересованных в развитии современного российского общества. Тщательный анализ психологических факторов развития науки и социума делает книгу полезной для психологов-практиков и психологов-исследователей, а также для представителей смежных профессий – социологов, медиков, педагогов. Содержание монографии может быть использовано в процессе профессиональной подготовки бакалавров, магистров и аспирантов психологических факультетов. Представленные в монографии материалы свидетельствуют о сохранении научных традиций и продолжении научного обсуждения результатов современных исследований по психологическим проблемам организации.

УДК 159.9:331
ББК Ю956

© Тверской государственный университет, 2019
© Институт психологии РАН, 2019
© Коллектив авторов, 2019

ISBN 978-5-7609-1454-5

СОДЕРЖАНИЕ

Взаимодействие субъекта труда и организационной среды как предмет психологического исследования в условиях глобальных изменений (Вместо введения)	4
РАЗДЕЛ 1. Трансформация взаимодействия работника и организации в условиях глобальных изменений	11
Глава 1. Психологические основания самоактуализации российского работника	11
Глава 2. Психологические аспекты приверженности организации с разными формами собственности	33
Глава 3. Моделирование как метод исследования личности руководителя в психологии труда	47
Глава 4. Трудовые интересы работников в системе управления персоналом	63
Глава 5. «Работа 4.0»: Формирование сетевого взаимодействия на рынке труда в условиях глобализации	84
Глава 6. Профессиональная рефлексия как основа профессионального самосознания	95
РАЗДЕЛ 2. Психологические аспекты управления профессиональным здоровьем	106
Глава 7. Психология здоровья: актуальные научные направления	106
Глава 8. Применение ресурсного подхода в практике психологического обеспечения профессионального здоровья	124
Глава 9. Психологическая жизнеспособность и качество жизни человека (на примере его трудовой жизни)	140
Глава 10. Психологические особенности формирования профессиональной деформации личности субъекта труда в условиях глобализации	156
Глава 11. Сущность и профилактика синдрома эмоционального выгорания	171
Глава 12. Профессиональное выгорание и психологические способы совладания с ним у работников разных уровней крупных промышленных предприятий	188
РАЗДЕЛ 3. Организационная среда и безопасность субъектов труда в условиях глобальных изменений	201
Глава 13. Интернет как ресурс глобального взаимодействия	201
Глава 14. Последствия внедрения искусственного интеллекта и робототехнических систем в повседневную жизнь: перспективы психологических исследований	218
Глава 15. Обзор современных исследований психологического контракта субъектов труда в отечественной практике	229
Глава 16. Психология корпоративной безопасности в условиях глобализации	243
Глава 17. Трансформационные психологические игры как механизм формирования и развития у работников компетенций, необходимых в условиях глобальных изменений	265
Список литературы	279
Сведения об авторах, аннотации к главам на русском и английском языках	313

Взаимодействие субъекта труда и организационной среды как предмет психологического исследования в условиях глобальных изменений (Вместо введения)

Современная организация – это открытая система, нацеленная на достижение результата. С одной стороны, она представляет собой функциональное единство взаимосвязанных элементов, не сводимое к их простой сумме. Та часть среды, которая находится в пределах организации и оказывает на ее деятельность серьезное влияние, названа в теории организации внутренней средой (Семиков, Ушаков, 2011, с. 174). С другой стороны, организация взаимодействует с окружающей средой – получает из нее ресурсы и передает ей свой продукт. Это общее внешнее окружение, а также непосредственное деловое окружение составляют внешнюю среду организации (там же, с. 223).

Глобализационные процессы и развитие информационного общества делают организационные границы все более открытыми. Это позволяет субъекту труда получать доступ к мировым информационным ресурсам, выстраивать более эффективное межличностное и межгрупповое сетевое взаимодействие, развивать компетенции в сфере IT, получать мощные психологические источники развития (Журавлев, Коваленко, 2018). При этом качество информации непосредственно влияет на качество трудовой жизни. В ответ на глобальные изменения организационная среда вынуждена трансформироваться – корректировать свою структуру, культуру, менеджмент, инфраструктуру, систему коммуникации и др.

Обратный процесс влияния глобальных и организационных изменений на субъекта приводит к трансформации требований в отношении его личностной и профессиональной компетентности. Знания и даже навыки устаревают довольно быстро, поэтому ведущую роль в эффективности труда занимают характеристики персонала, обеспечивающие его когнитивную, эмоциональную и поведенческую гибкость. Среди ключевых компетенций современного работника, которые будут максимально востребованы в ближайшие 10-20 лет, эксперты выделяют такие как: системное мышление, междотраслевая коммуникация, управление проектами и процессами, работа с IT-системами, клиентоцентрированность, взаимодействие с людьми, работа в команде и в условиях неопределенности VUCA-world, мультикультурность и открытость, осознанность и коммуникативность (Ананьева, 2017).

Многообразие сфер взаимовлияния субъекта труда и организации открывает возможности для *комплексного* изучения с позиций психологии, нейронаук, теории систем, менеджмента, кибернетики и др. В рамках

психологии данная проблематика находится на пересечении предметных областей психологии труда, инженерной и организационной психологии, социальной психологии, психологии управления. Эта тенденция требует от психологии переосмысления своей методологии и сбора новых эмпирических данных (Жалагина, Гаврилова, 2018).

В представленных ниже материалах рассматриваются современные методологические подходы, теоретические модели и результаты исследований, позволяющие увидеть новые перспективные линии взаимодействия субъекта труда и организации в условиях глобальных изменений. Содержание материалов монографии отражает теоретико-методологические и эмпирические основания исследования проблем психологического сопровождения профессионального здоровья и безопасности субъекта труда, трансформации взаимодействия личности и организации, управления персоналом в изменяющихся условиях. Данная монография представляет собой изложение результатов современных фундаментальных и прикладных исследований специалистов из ведущих научных центров, в частности Института психологии РАН (г. Москва), Санкт-Петербургского государственного университета (г. Санкт-Петербург), Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (г. Москва, г. Нижний Новгород), Велико-Тырновского университета (Болгария, г. Велико Тырново), Тверского государственного университета (г. Тверь). Это издание является продолжением давней традиции объединения названных и многих других научно-исследовательских организаций в мероприятиях, проводимых факультетом психологии Тверского государственного университета (Психология труда и управления..., 2018; Психология, образование..., 2017; Психология, управление, бизнес..., 2016; Психология труда и управления в современной России..., 2014). Не вызывает сомнений, что совместная работа профессионального сообщества психологов из разных регионов нашей страны и зарубежья – залог высокого качества предлагаемых решений.

В монографии «Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации» представлены результаты исследований ученых по широкому кругу вопросов, отражающих современные аспекты теории и практики психологии.

Структура монографии включает три главы. В первой главе **«Трансформация взаимодействия работника и организации в условиях глобальных изменений»** А.А. Грачев рассматривает необходимость проектирования организационной среды, способствующей самоактуализации российского работника. При этом, автор описывает структуру самоактуализации, делая акцент на ориентации на самореализацию и духовной

ориентации. Организационная среда, способствующая самоактуализации работника, может быть структурирована сообразно требованиям самоактуализации и различным организационным формам. Автор выделяет такие мотивационные характеристики, или жизненные ориентации самоактуализирующегося работника, как: реализация практического потенциала, реализация когнитивного потенциала, реализация коммуникативного потенциала, служение и чувство долга, развитие себя, альтруизм и взаимопомощь. Сопоставляя мотивационные характеристики типичного и идеального работника, А.А. Грачев приходит к выводу о том, что в портрете типичного работника превалирует дефицитарная жизненная ориентация. Ведущими организационными факторами самоактуализации, по результатам исследования представлений работников, выступают социальная значимость труда, а также система их взаимоотношений по вертикали и горизонтали.

С.Т. Посохова и Е.Ю. Чернякевич исследуют приверженность сотрудников организации как характеристику ценностно-нравственного взаимодействия с ней. Форма собственности организации является значимым фактором интеграции приверженности и ценностно-нравственных установок. Организационная приверженность предпринимателей основана на возможности самореализации и гармоничного межличностного общения, коммерческих работников – на потребительском отношении к организации и эмоциональной насыщенности деятельности, государственных служащих – на прагматическом интересе и осмысленности деятельности. Во всех описанных случаях были обнаружены значимые корреляции между характеристиками приверженности и ценностно-нравственными установками сотрудников. Была проведена работа по выделению типов сотрудников с разной индивидуальной приверженностью организации на основе кластерного анализа. Полученные результаты открывают широкие возможности для дальнейших исследований организационной приверженности и могут быть учтены в практике управления персоналом.

Созданию модели реального и идеального руководителя посвящен раздел Н.В. Копыловой и А.А. Якушенко. Авторы раскрывают перспективы использования метода моделирования для исследования личности и деятельности руководителя. При применении метода важно учитывать такие факторы как иерархический уровень управления, предпочитаемая теория и стиль управления. Оценивая достоинства и недостатки реальной и идеальной модели руководителя, авторы приходят к выводу о том, что модель личности руководителя включает широкий спектр характеристик, таких как: компетентность в профессии, возраст, образование, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность, креативность, доброжелательность,

психологический такт, общительность, склонность к организаторской деятельности, целеустремленность.

Т.Н. Лобанова рассматривает трудовой интерес работника как параметр, который необходимо учитывать в подборе, адаптации и обучении персонала. В данном разделе приводятся различные трактовки, подходы, дефиниции понятия «трудовой интерес», а также смысловые связи между такими структурными компонентами мотивационного механизма как «потребности», «ценности», «установки», «интересы». Автором предложена классификация трудовых интересов современного работника и психологическая модель трудовых интересов. Результаты эмпирического исследования позволили подтвердить гипотезу о том, что учет трудовых интересов кандидатов на вакантные должности помогает сократить срок адаптации и минимизировать уход персонала в первый год работы.

В разделе монографии, представленном Т.М. Хусяиновым, произведен анализ сетевого взаимодействия на рынке труда. Глобальное распространение Интернет-технологий, инноваций, уход от однотипного и массового производства приводят к необходимости внедрения новых форм взаимодействия работников и организации. Концепция «Работа 4.0» включает в себе важнейшие изменения на рынке труда: создание новых форм занятости через цифровые платформы, проблемы Big Data, взаимосвязь человеческого и машинного труда, возможность гибких условий труда и организационных структур. Одним из самых знаковых событий на современном рынке труда автор называет возрождение самозанятости, что является важной предпосылкой для сетевого взаимодействия на рынке труда, выражающегося, в том числе, в создании интернациональных проектных команд.

Е.Ю. Пряжникова и П.Н. Пряжников рассматривают профессиональную рефлексию как основу развития субъекта профессиональной деятельности. Авторы описывают различные методологические подходы к пониманию профессиональной рефлексии и приходят к выводу о том, что проблемы рефлексии могут быть типизированы относительно того, на каком этапе профессионального развития находится субъект.

Рассмотрению проблем профессионального здоровья посвящена **вторая глава монографии «Психологические аспекты управления профессиональным здоровьем»**. Г.С. Никифоров и О.О. Гофман рассматривают актуальные научные направления психологии здоровья, в центре внимания которой находится человек как субъект здоровой психики. Последовательно даются теоретический анализ и эмпирические результаты исследования барьеров, препятствующих здоровому поведению, мотивации к здоровому поведению, ответственности за личное здоровое поведение, культуры

здорового образа жизни. Проводится мысль о том, что современной системе образования необходимо находить решения в плане активизации субъектно-ресурсной базы, нацеленной на обеспечение здорового поведения.

Изучение вопросов психологии здоровья – один из трендов в исследованиях Санкт-Петербургской психологической школы. Коллектив авторов – Н.Е. Водопьянова, Г.С. Никифоров, Е.А. Столярчук, С.М. Шингаев – рассматривают особенности применения ресурсного подхода в практике психологического обеспечения профессионального здоровья. В ряде проведенных исследований было подтверждено положение о том, что высокая энерго-информационная ресурсообеспеченность способствует жизнестойкости, противодействию профессиональному выгоранию и сохранности профессионального здоровья. Субъекты труда, находящиеся на разных этапах профессионализации, обладают специфическими ресурсами, поддерживающими профессиональное здоровье. Это служит основанием для создания конкретных программ психологического сопровождения профессионального здоровья.

В.Б. Рябов исследует психологическую жизнеспособность и качество трудовой жизни человека в контексте глобальных изменений. Построенная автором модель качества трудовой жизни человека включает не только качество условий жизни, но и качество процесса жизни. Таким образом, жизнедеятельность человека строится из цепочек фрактальных жизней, причем эти цепочки могут осуществляться во времени параллельно друг другу. Соотношение жизненных фракталов и возможность самореализации в каждом из них прямо определяют психологическую жизнеспособность человека.

Обращаясь к актуальному вопросу социальных рисков и глобальных изменений в современном обществе, Т.А. Жалагина прогнозирует их непосредственное влияние на взаимодействие личности и профессии, что выражается в феномене профессиональной деформации личности. Автор изучает возможности применения конкретных путей и механизмов преодоления профессиональной деформации у лиц помогающих профессий. Важнейшим условием профилактики личностных изменений под влиянием профессии и минимизации социальных рисков является повышение профессионально-личностной компетентности субъекта труда.

Д.Х. Тасевска и В.А. Чавдарова из Великотырновского университета (Болгария) рассматривают вопросы профилактики эмоционального выгорания специалиста с позиций модели организационного здоровья. Авторы подробно описывают конкретные проявления и факторы выгорания, а также превентивные меры, которые могут самостоятельно применяться субъектом труда. Отдельный интерес авторов вызывает такое малоисследованное в психологии эмоциональное состояние как «boreout» - скука на рабочем месте. Его

преодоление связано с разблокированием творческого потенциала специалиста, развитием воображения и естественной креативности, находящихся в дихотомии с принудительным новаторством.

В работе Т.И. Короткиной и А.А. Мельниковой приведены результаты исследования профессионального выгорания и копинг-стратегий у работников разных уровней управления в крупных промышленных предприятиях. Наиболее сильная взаимосвязь прослеживается между копинг-стратегиями и эмоциональным истощением – ведущим показателем выгорания. Авторы доказали, что профессиональное выгорание свойственно представителям профессий не только типа «человек-человек», но и других, а выраженность компонентов выгорания и копинг-стратегии имеют свою специфику в зависимости от возраста работника и уровня руководства.

Третья глава «Организационная среда и безопасность субъектов труда в условиях глобальных изменений» монографии посвящена психологическим проблемам безопасного взаимодействия субъекта и организационной среды.

Д.А. Китова считает исследование глобального информационного пространства сети Интернет наиболее перспективным направлением социальной психологии. Развитие глобальной Сети происходит под влиянием личностных, групповых, организационно-психологических, общественно-психологических факторов, обеспечивая реализацию широкого спектра потребностей и мотивов пользователей. Интернет рассматривается автором, с одной стороны, как источник психологических угроз, а с другой стороны, как неограниченный ресурс для всех уровней социального взаимодействия.

Основываясь на обширных данных метаанализа, а также на результатах собственных исследований, Т.А. Нестик формулирует несколько перспективных направлений социально-психологических исследований. Исследования автора устанавливают особенности принятия субъектом технологий автоматизации, которые прямо зависят от уровня социального доверия личности. В связи с этим, наиболее актуальными вопросами, которые сегодня стоят перед психологической наукой, являются: последствия использования алгоритмов искусственного интеллекта (ИИ) для когнитивного и эмоционального развития личности; влияние культурных различий на разработку и подходы к использованию ИИ; возможность анализа цифровых следов личности с помощью ИИ; влияние ИИ на ряд личностных феноменов и др.

Е.С. Ребрилова приводит метаанализ исследований психологического контракта, осуществленных в отечественной психологической практике. Автор делает заключение о том, что в нашей стране исследования психологического контракта имеют достаточно большую географию; смещают фокус изучения психологического контракта на пространство, образующее его; изучают

психологический контракт смешанной структуры; применяют как количественные, так и качественные методы исследования.

В материалах Ю.Ю. Гудименко и Е.А. Журавлевой рассматривается проблема корпоративной безопасности в условиях трансформации и нестабильности современного общества, включая дефиниции, структуру, уровни, факторы данного феномена. Авторы раскрывают содержание социального компонента корпоративной безопасности, на основе чего предлагают модель сопровождения корпоративной безопасности организации.

Развитию важнейших психологических компетенций современного работника посвящена работа Е.Д. Короткиной и А.Э. Мисоченко. При этом инструментом развития выступают трансформационные психологические игры. Авторами дается описание разновидностей трансформационных игр, объясняется процесс и эффект их применения. Трансформационные психологические игры могут обогатить инструментарий психолога, тренера, коуча, менеджера для решения вопросов организационного взаимодействия.

Подводя итоги, можно сказать, что данная коллективная монография включает современные концепции и исследования в психологии труда, организационной и социальной психологии, психологии управления по проблеме взаимодействия субъекта и организационной среды. Достигнута цель, заключающаяся в раскрытии роли психологии и основных компонентов психологического знания в изучении вопросов благополучия работника и организации в условиях глобальных изменений. Коллективная монография предназначена как для специалистов, так и для читателей, заинтересованных в развитии современного российского общества. Тщательный анализ психологических факторов развития науки и социума делает книгу полезной для психологов-практиков и психологов-исследователей, а также для представителей смежных профессий – социологов, оргконсультантов, медиков, педагогов. Содержание монографии может быть использовано в процессе профессиональной подготовки бакалавров, магистров и аспирантов психологических факультетов. Представленные в книге материалы свидетельствуют о сохранении научных традиций и продолжении научного обсуждения результатов современных исследований по психологическим проблемам субъекта труда и организации, т.е. о развитии соответствующих отраслей психологической науки.

РАЗДЕЛ 1. ТРАНСФОРМАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКА И ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

ГЛАВА 1. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ РОССИЙСКОГО РАБОТНИКА¹

Самоактуализация работника в прогрессивных моделях управления

Понятие самоактуализации в настоящее время связывается, в первую очередь, с именем А. Маслоу, который понимает самоактуализацию как реализацию настоящего и будущего потенциалов. Такое широкое понимание самореализации вызывает сложности уже у самого А. Маслоу, который, связывая самоактуализацию с бытийными ценностями и переживаниями, постоянно сталкивается с необходимостью дифференцировать и конкретизировать эти ценности и переживания. К примеру, проводя анализ пиковых (бытийных) переживаний, он отмечает то, что эти переживания по критерию активности делятся на две группы — активные и пассивные (Маслоу, 1997а). Но пассивная самоактуализация лишь по внешней форме может показаться пассивной. На самом же деле, А. Маслоу связывает эту форму самоактуализации с *трансценденцией* — выходом за пределы личного пространства человека. На это обращают внимание не только представители религиозных этических концепций, но и психологи, в частности социальные психологи (Купрейченко, Журавлев, 2009).

В этой связи имеет смысл рассматривать два способа самоактуализации — а) *самореализацию* (реализацию наличного потенциала человека), которую в современной психологии часто отождествляют с самоактуализацией, и б) *самосовершенствование в системе координат духовных ценностей*. Первую форму Э. Фромм рассматривает как основную жизненную ориентацию человека (Фромм, 1986), а вторая представлена как духовная ориентация в этических системах и, в значительной степени, в практикоориентированной концепции В. Франкла, который связывает эту ориентацию с потребностью в поисках смысла (Маслоу, 1997).

Две эти жизненные ориентации в сочетании с ориентацией на удовольствие (Фрейд, 1989), или дефицитарной ориентацией, составляют полный набор жизненных ориентаций человека. Особенности этих ориентаций были рассмотрены в наших прошлых работах в аспекте обоснования набора мотивационных характеристик работника (Грачев, 1999; Грачев, 2008). В этих работах была показана близость этих ориентаций к трем моделям управления (Х,

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ. Проект № 18-013-00542 А

Y и Z), выделенным Д. Макгрегором (Макгрегор, 1995; McGregor, 1960) и У. Оучи (Оучи, 1984). Модели Макгрегора X и Y обсуждаются Маслоу в связи с обоснованием мотивационного потенциала каждой из модели. При этом характерно, что Маслоу обосновывает третью модель – Z, связывая ее с *трансцендентным управлением*. Конечно эта третья модель Маслоу не нашла широкого распространения, и через некоторое время более известной стала модель Z, предложенная У. Оучи и основанная на его анализе управления прогрессивными восточными организациями. Однако в последние годы происходит сближение западных и восточных прогрессивных моделей управления, содержание которых связано с мотивированием персонала на основе потребности в самоактуализации А. Маслоу. Таким образом, две из этих моделей (Y и Z) соответствуют прогрессивным моделям управления организациями в постиндустриальном обществе.

В этой связи есть необходимость более строгого обоснования (как теоретического, так и практического) жизненных ориентаций человека таким образом, чтобы это обоснование позволило бы определить конкретные мотивационные характеристики работника, соответствующие прогрессивным моделям управления. Эти особенности выступают проявлением двух жизненных ориентаций человека — *на самореализацию и духовной* (Грачев, 2008). При этом следует иметь в виду, что в практике современного управления (не только в нашей стране, но и за рубежом) широко представлена модель управления X, связанная с жизненной ориентацией на *удовольствие (дефицитарной)*. Но развитие организаций в наше время связывается именно с самоактуализацией членов организаций — с развивающими, креативными организациями (Дикая, Журавлев, Занковский, 2016; Занковский, Журавлев, 2016; Иноземцев, 2000). В соответствии с этим и рассматриваются прогрессивные модели руководства, в основе которых лежит определенная модель работника (см. также: (Культура и поведение в организации..., 2008; Современное состояние..., 2018; Современные тенденции развития..., 2015).

Основные модели человека-работника

Как уже говорилось выше, наиболее известными моделями работника, используемыми «управленцами», выступают модели X и Y Д. Макгрегора (Макгрегор, 1995; McGregor, 1960) и Z У. Оучи (Оучи, 1984). Эти модели часто обсуждаются в работах специалистов; в нашем же анализе основное внимание следует обратить на содержательные аспекты этих моделей.

Д. Макгрегор считает, что система управления зависит от образа подчиненного, который сформирован у руководителя. Эти образы он сводит к двум моделям подчиненных – X (ориентирован на награды и наказания) и Y (ориентирован на самореализацию).

Третью модель – *модель Z* – определил У. Оучи в связи с успехами восточных стран, прежде всего Японии, в различных областях управления. Она отличается ориентацией работника на общественные идеалы, выраженным чувством долга работника.

Эти модели в значительной степени определены описательно, на языке здравого смысла, поэтому приложения этих моделей на практике, в основном, касаются общей стратегии управления.

Сходные представления о человеке-работнике можно встретить и у современных авторов. Так, обсуждая проблему регуляции поведения человека в организации, К. Арджирис и М. Шон предполагают, что работник ориентирован на максимальный выигрыш, оценивает и контролирует ситуацию, принимает оптимальные решения на основе достоверной информации, то есть стремится быть рациональным. При этом работник отстаивает свои убеждения, самостоятелен и ответственен за свою работу (Арджирис, 2004). Ясно, что это представление о работнике сочетает в себе характеристики работника X и Y по Макгрегору.

Более дифференцированную классификацию моделей человека, представленных в современном западном менеджменте, приводят П.В. Журавлев и соавт. (Журавлев, Кулапов, Сухарев, 1998). Они считают, что в западном менеджменте существуют следующие модели человека:

«*Человек экономический*». Эта модель предполагает, что основным стимулом для работника выступает высокий заработок. Очевидно, что эта модель является частным случаем модели X, поскольку заработок может играть роль как награды, так и наказания, но при этом напрямую не связан с реализацией потенциала человека (В лучшем случае заработная плата может играть роль оценки, в свою очередь выступающей показателем степени реализации потенциала человека).

Конечно, роль заработной платы довольно велика, однако, как показывают многие исследования, заработок не является единственным мотиватором, и существует категория работников, для которых заработок даже не выступает основным мотиватором.

«*Человек потребляющий*». В этой модели в качестве основных мотивов к труду понимаются *стремление к власти и статусу, к самовыражению*. Три выделенных стимула требуют своего обоснования. Чаще стремление к самовыражению понимается, как стремление реализовать свой потенциал (стремление к самореализации), а вот два других стимула могут быть а) средством реализации других ориентаций работника (к примеру, материальных потребностей), б) формой реализации потребности в признании и одобрении – в получении высокой оценки со стороны значимых лиц). В этой связи для

непротиворечивого понимания данного типа имеет смысл в качестве доминирующего стимула все-таки определить стремление к самовыражению. При таком понимании этот тип работника будет аналогичен типу Y в понимании Макгрегора.

«Человек иерархический». Для этого человека значимы *свобода индивидуального выбора и самоопределение в социуме*. При этом движение по карьерной лестнице может создать иллюзию роста возможностей, хотя на самом деле большая ответственность лишает человека свободы.

«Человек профессиональный». Основные стимулы для такого работника – признание достижений, участие в принятии решений, причастность к делам фирмы.

«Человек корпоративный». В основе этой модели лежит стремление работника стать частью фирмы, нормы и ценности которой формируют поведение работника. На практике эта модель более характерна для японского менеджмента, в котором работник рассматривается не как отдельный сотрудник, а как часть организационного механизма.

В этой связи вызывают определенный интерес обоснованные Ф. Херцбергом модели работника. Эти модели имеют определенную связь с его мотивационно-гигиенической теорией и, с точки зрения Херцберга, располагаются в хронологическом порядке (Herzberg, 1974):

- *«Физический человек».* Доминирующее стремление для такого работника – к хорошим, стабильным рабочим условиям; при этом его могут устраивать незначительные доходы.
- *«Механистический человек».* Его основное стремление – удовлетворение от своего эффективного использования другими.
- *«Экономический человек»*, главные – экономические потребности.
- *«Социальный человек»:* для него основным выступает стремление к принятию.
- *«Эмоциональный человек»* – тот, кто ищет психотерапевтического окружения.
- *«Инструментальный человек».* Главное для него – разрешение проблем, радость достижения и творчества.

Очевидно сходство представлений Херцберга о работнике с концепциями, используемыми в гуманистической психологии, особенно с концепцией Маслоу: модели Херцберга практически аналогичны потребностям по Маслоу.

По поводу рассмотренных управленческих моделей следует сделать два замечания:

1. Представленные модели человека-работника характеризуют не альтернативные представления о человеке, а возможные типы работников. В этой связи необходимо решение вопроса о полноте представленного набора типов. Эти типы дифференцированы в соответствии с доминирующей мотивацией. В связи с этим один и тот же работник может проявлять себя как представитель разных типов в зависимости от ситуации и организационных условий.

2. Для полной психологической характеристики человека-работника необходимо определить как его основные детерминанты, так и условия доминирования этих детерминант. Это связано с определением рабочих моделей а) жизненных ориентаций человека и б) организационной среды, включающей в себя компоненты, значимые для человека-члена организации.

Дальнейшая конкретизация рабочих моделей связана с определением *рабочей модели жизненных ориентаций человека-работника*, которая дает основания для определения мотивационного профиля работника и была обоснована в наших работах (Грачев, 1999; Грачев, 2008). В этих работах были определены основные положения, связанные с обоснованием модели жизненных ориентаций:

1. Жизненные ориентации как наиболее общие типичные детерминанты жизнедеятельности, определяют общую направленность поведения человека и в соответствии с этим – общий принцип регуляции поведения в конкретной жизненной ситуации. Таким образом, жизненная ориентация представляет собой *наиболее общую мотивационную установку, которая определяет направленность человеческой жизни и реализуется в каждой ситуации жизнедеятельности*.

2. Жизненные ориентации человека в плане построения операциональной модели могут быть сведены к трем основным – *ориентации на удовольствие (дефицитарной ориентации), ориентации на самореализацию и духовной ориентации*. Содержание каждой из трех жизненных ориентаций составляют соответствующие потребности.

3. В конкретной ситуации жизнедеятельности человека доминирует одна из жизненных ориентаций, которая и задает динамику поведения в этой ситуации. В частности, эта ориентация определяет *переживание*, эталонное для данной ситуации.

4. В своем стремлении к *удовольствию (дефицитарная ориентация)* человек преодолевает препятствия, связанные с временным неудовольствием. В случае доминирования этой ориентации эталонное состояние, к которому стремится человек – состояние *комфорта* (отсутствие затрат). Основной способ отношения человека к действительности – использование ее в своих интересах.

5. *Ориентация на самореализацию* предполагает постоянную актуализацию своего потенциала, своих возможностей и характеризуется состоянием продуктивной активности. Эталонным состоянием в данном случае выступает переживание радости, захватывающее человека целиком и тем самым отличающееся от переживания удовольствия. Основной способ отношения человека к действительности – диалогический (реализация себя во взаимодействии с миром).

6. *Духовная ориентация* человека проявляется в стремлении реализовать в своей жизни духовные ценности. Это стремление проявляется в построении полной и непротиворечивой картины мира, в которой человек определяет свое место. Основной способ отношения человека к действительности – *трансцендентный* (растворение в объекте).

В связи с определением прогрессивной модели человека-работника актуальными в этом смысле будут характеристики двух жизненных ориентаций – на самореализацию и духовной.

Прежде, чем определить особенности этих ориентаций человека-работника, имеет смысл уточнить само понятие самоактуализации, непосредственно связанное с понятиями потребности в самоактуализации и самоактуализирующейся личности.

Потребность в самоактуализации – одна из наиболее широких и неопределенных в концепции Маслоу. В связи с этой потребностью он обсуждает потребность в познании и эстетическую потребность, однако четкого соотнесения их не производит, в результате чего его концепция в изложении других авторов, как правило, ограничивается пятью базовыми потребностями. Ясно, что для практических приложений концепции Маслоу необходимо конкретизировать данную потребность, что и будет сделано ниже.

Еще одно замечание, которое имеет практический смысл, состоит в том, что позже Маслоу стал разделять потребности на две группы – дефицитарные и бытийные. Дефицитарные потребности Маслоу связывает со стремлением к самосохранению и его проявлениями (равновесие, гомеостазис, снятие напряжения, самозащита), бытийные – со стремлением к развитию, самосовершенствованию (Маслоу, 1997).

К дефицитарным потребностям Маслоу относит первые четыре в его классификации, к бытийным – потребность в самоактуализации. Маслоу делает несколько существенных замечаний, которые относятся к различиям в динамике данных потребностей. В частности, говоря о признаке целенаправленности, Маслоу считает, что этот признак характерен для дефицитарных потребностей. Развитие же предполагает «...постоянное... движение вперед и вверх. Чем больше индивид получает, тем большего ему хочется... Именно по этой причине

здесь полностью отсутствует обычное деление на побуждение, путь к цели, достижение цели и соответствующий эффект. Здесь путь сам по себе является целью...» (Маслоу, 1997, с. 58).

Ориентация на самореализацию

Анализ исследований ориентации человека на самореализацию (Э.Фромм, М.Чиксентмихайи, К.Роджерс и др.) позволил определить характерные *особенности ориентации человека на самореализацию* (Грачев, 1999; Грачев, 2008):

1. Стремление наиболее полно реализовать свой потенциал. Содержание ориентации на самореализацию составляют три потребности: а) в реализации когнитивного потенциала (потребность в познании); б) в реализации коммуникативного потенциала (потребность в общении); в) в реализации практического потенциала (потребность в деятельности).

2. Стремление проявлять активность (производить затраты) на верхнем уровне потенциала, стремление к творчеству. Важно заметить, что потенциал человека проявляется не только в самореализации, но и в процессе стремления человека к удовольствию, и на пути к самосовершенствованию, к развитию. И при этом накопленный потенциал побуждает человека к своей реализации. В свою очередь, реализуя потенциал, человек часто получает и «побочный продукт» - развивает способности, приобретает новый опыт, то есть изменяется. Поэтому процессы развития и самореализации находятся в единстве и обуславливают друг друга.

3. Стремление к «ощущению потока» как эталонному переживанию. Оно проявляется в ощущении полной включенности (умственной и физической) в деятельность, потере чувства времени, полной концентрации внимания на деятельности и др. В исследованиях отмечается, что такое ощущение возникает у человека при выполнении разнообразных видов деятельности и только в том случае, когда есть баланс между уровнем притязаний, внешними требованиями и возможностями человека.

4. Безоценочность поведения. Она в конкретной жизненной ситуации выступает условием возникновения «ощущения потока», когда человек воспринимает окружающее как часть себя.

5. Метафорическое обозначение ориентации: «быть (самим собой)», «наполнить собой».

Такие образные представления характерны для гуманистической психологии (недирективная психотерапия К. Роджерса, гештальттерапия и др.) (Роджерс, 1994). Примерно так же понимается человек и в модели У Макгрегора, согласно которой человек стремится в работе реализовать свой физический и духовный потенциал, что подтверждается и в более поздних работах психологов

(см., например (Журавлев, 2007; Личность профессионала в современном мире, 2013; Психология, управление, бизнес..., 2016)).

Выделенные выше тенденции могут проявляться в самореализационных свойствах личности:

- стремление в процессе выполнения деятельности выложиться полностью;
- заинтересованность в интенсивном и глубоком общении с товарищами по работе;
- проявление широких познавательных интересов;
- заинтересованность в решении сложных, но посильных задач;
- переживание чувства захваченности, полной включенности в деятельность;
- восприятие деятельности как части себя.

Духовная ориентация, или ориентация на идеалы

Как было определено, духовная ориентация человека проявляется в стремлении реализовать в своей жизни духовные ценности. Это стремление проявляется в построении полной и непротиворечивой картины мира, в которой человек определяет свое место. Основным способом отношения человека к действительности – трансцендентный (растворение в объекте).

К особенностям проявления духовной ориентации относятся:

1. Значимость для человека общегуманистических ценностей (добро, истина, красота).

Как уже говорилось, В. Франкл определяет в качестве основной ориентацию человека на смысл, который тот ищет в области духовных ценностей (Франкл, 1990). В соответствии с этим содержание этой ориентации будут составлять три основные духовные потребности, дифференцируемые по духовным ценностям – *потребности в добре, истине и красоте*.

2. Выход за пределы собственной личности и «вхождение» в некоторый объект в системе координат общегуманистического идеала (добро, истина, красота)

К этой характеристике можно отнести состояния сверхсознания, характерные для медитации и предполагающие выход за пределы собственного Я (об этом говорит В. Франкл). Наконец, эта особенность явно проявляется при обращении к такому феномену, как эмпатия, которая предполагает «вхождение в личный мир другого и пребывание в нем "как дома"», оставив «в стороне свои точки зрения и ценности» (Роджерс, 1994).

3. Стремление отдавать себя, служить (делу, другим людям), трансформация человека в процессе вхождения.

Сложно указать на исследования, указывающие на феномен такой трансформации. Здесь можно лишь обратить внимание на представления Маслоу

о высшем уровне развития человека – самоактуализирующейся личности. Он считает, что человек, кроме желания удовлетворять первичные потребности, ориентирован на самосовершенствование. В этой связи, с его точки зрения, самоактуализированные люди посвящают себя служению (Маслоу, 1999).

4. Рассмотрение объектов в разных системах координат.

В психологии эта особенность известна, прежде всего, в связи с исследованиями мышления, когда человек, преодолевая эгоцентричность своего мышления, учится смотреть на окружающее с разных точек зрения (в том числе – и с точки зрения другого человека). Имея в виду три основные гуманистические ценности, можно говорить о помещении объекта в три соответствующие системы координат, когда в этом объекте производится поиск добра, истины, красоты.

5. Максимизация затрат в стремлении отдавать себя.

В отличие от двух других ориентаций, здесь, скорее всего, действует следующий принцип: человек отдает максимум того, что может в процессе служения духовным ценностям. При этом, производя затраты, превышающие потенциал, человек развивается, а поскольку эти затраты направлены на идеал, на духовную ценность, такое развитие приобретает форму *самосовершенствования*.

6. Стремление к высшим чувствам (переживаниям, связанным с добром, истиной и красотой).

С этой характеристикой связаны не очень убедительные для психолога состояния, описываемые в религиозной этике: блаженство, благодать, созерцание, смирение, отрешенность, просветленность и др. Некоторые из этих состояний обсуждает А. Маслоу (Маслоу, 1997а). Он считает, что они оказывают на человека благотворное воздействие, имея терапевтический эффект, изменяя в лучшую сторону мнение человека о себе, его отношения с другими, его мировоззрение и т.д. Кроме того, в отечественной психологии можно встретить деление чувств на моральные, альтруистические, интеллектуальные, практические, эстетические.

7. Метафорическое обозначение ориентации как «служить», «отдавать себя».

Такие метафоры хорошо понимаются в применении к людям, которые проявляют соответствующее отношение к своему делу (священники, военные, учителя, врачи, люди искусства и др.).

Чувство долга

Наконец, при анализе духовной ориентации необходимо обратить внимание на такой характерный для человека феномен как чувство долга. Об этом феномене уже говорилось, когда обсуждалась характерная для японской

системы управления модель Z, в значительной степени основанная на чувстве долга.

Помощь психолога в рамках духовной ориентации может заключаться в поиске идеалов, смысла жизни (логотерапия Франкла), во вхождении в культуру. Это: а) формирование полной и непротиворечивой модели мира; б) формирование и коррекция представления человека о собственной жизни с точки зрения духовных ценностей; в) формирование способностей к социально значимой деятельности, определение своего места в социальной жизни; г) разработка программы самосовершенствования («стать лучше для себя и для других») - развитие потенциалов: когнитивного (способность отдавать себя познанию, развитие мышления, памяти и т.д.), коммуникативного (способность отдавать себя другому человеку, «входить» в него, общаться с ним, делать ему добро) и практического (способность отдавать себя какому-то делу, добиваться завершённых, гармоничных результатов, развитие волевых качеств и др.).

Итак, проявления духовной ориентации в мотивационных свойствах личности:

- отношение к делу, основанному на духовных ценностях (деятельности, работы, учебы, занятия), как к служению, к средству для развития себя, для самосовершенствования;
- переживание чувства долга и ответственности по отношению к делу;
- оказание бескорыстной помощи окружающим;
- видение смысла своей жизни в своем деле;
- жертвенность во имя дела.

Если сравнить полученные самоактуализационные мотивационные характеристики работника как проявление его жизненных ориентаций с характеристиками самоактуализированной личности (САЛ) по Маслоу (Маслоу, 1999), можно увидеть, что однозначного соответствия между ними нет. Однако очевидно то, что характеристики САЛ относятся к двум ориентациям – в самореализации и духовной (см. табл. 1).

Таблица 1

Соотнесение характеристик самоактуализированной личности по А. Маслоу с
жизненными ориентациями человека

Характеристики САЛ	Ориентация на самореализацию	Духовная ориентация
Адекватное восприятие реальности (такой, какая она есть)		+
Приятие (себя, других, природы)	+	
Спонтанность	+	
Служение делу, жизненная миссия (в противоположность эгоцентризму)		+
Отстраненность и стремление к уединению		+
Автономность, независимость от культуры и среды	+	+
Свежесть восприятия, способность радоваться жизни	+	
Выраженность высших переживаний	+	+
Отождествление себя со всем родом человеческим		+
Глубина, но в то же время избирательность, в межличностных отношениях	+	+
Демократичность	+	+
Высокие творческие способности, креативность	+	
Гармоничная система индивидуальных ценностей	+	+

Видно, что наряду с общими характеристиками, которые могут быть отнесены и к той, и к другой ориентации, выделяются и характеристики специфичные. Для самореализации – это приятие (себя, других, природы), спонтанность, свежесть восприятия, способность радоваться жизни и креативность. Для духовной ориентации – адекватное восприятие реальности (такой, какая она есть), служение делу, жизненная миссия, отождествление себя со всем родом человеческим.

Сопоставление характеристик САЛ с жизненными ориентациями человека показывает, что возможны несколько типов САЛ – с доминированием ориентации на самореализацию и с доминированием духовной ориентации. А если иметь в виду, что и внутри этих ориентаций можно выделить подтипы, то мы получим следующие виды САЛ:

- ориентированный на самореализацию в сфере общения;
- ориентированный на самореализацию в сфере познания;
- ориентированный на самореализацию в сфере деятельности;
- ориентированный на служение добру;
- ориентированный на служение истине;
- ориентированный на служение красоте.

Проектирование организационной среды по критериям самоактуализации

Такое проектирование позволяет обеспечить не только удовлетворение жизненных интересов персонала, но и отвечает требованиям современной модели управления человеческими ресурсами. Прежде всего, субъектом такого проектирования выступает руководитель, однако современный подход к управлению придает большое значение самоуправлению, создающему условия для самоактуализации работников. Поскольку выше была обоснована двухкомпонентная структура самоактуализации (самореализация и духовность), проектирование организационной среды по требованиям самореализации можно назвать «*одушевлением*» среды, а проектирование по требованиям духовности – «*одухотворением*» среды.

Для определения требований и организационных форм самоактуализации целесообразно воспользоваться обоснованным выше списком мотивационных характеристик работника, представляющих две жизненные ориентации, составляющие самоактуализацию.

Реализация практического потенциала

Требования:

Возможности для полной реализации соответствующих специальных способностей

Решение сложных, но посильных производственных задач

Законченность, завершенность результатов

Организационные формы:

Разные формы производственного самоуправления (рабочие комиссии, общественные бюро, кружки качества и т.п.)

Участие в разработке, организации и внедрении организационных проектов (содержания работы, условий деятельности, систем морального стимулирования, оплаты, оценки и информации о результатах труда, профессионального роста, системы наставничества).

Реализация когнитивного потенциала

Требования:

Проблемность производственных заданий, взаимодействия с руководителем, подчиненными, коллегами

Объективность оценки, обеспечивающая работнику познание себя

Организационные формы:

Включение работника в разные формы производственного самоуправления

Постановка производственных задач, соответствующих верхнему уровню интеллекта работника

Реализация коммуникативного потенциала

Требования:

Наличие возможностей для общения

Выраженность делового взаимодействия по горизонтали и вертикали

Стимулирование сотрудничества как основной формы взаимодействия

Референтность для работника первичного коллектива

Открытое, искреннее, безоценочное общение с коллегами, наставником, руководителем, подчиненными

Организационные формы:

Групповые формы труда (к примеру, автономные рабочие группы)

Участие в групповых формах проектирования организационной среды (временные рабочие группы)

Разные формы производственного самоуправления, организованные по принципу сотрудничества (рабочие комиссии, общественные бюро, кружки качества и т.п.)

Внепроизводственные формы общения (клубы по интересам, неформальные объединения работников и т.п.)

Служение, чувство долга

Требования:

Распространение своего опыта на пользу другим

Ориентация работника на высокую социальную значимость деятельности

Ответственность за свою работу и работу других

Взаимодействие с коллегами, руководителями, подчиненными, наставником на основе духовных ценностей; соборность

Организационные формы:

Наличие традиции добросовестного труда

Изменение профессионального статуса работника в форме служения людям, организации, обществу

Существование действенных организационных форм по обмену опытом в сферах профессиональной, оплаты, морального стимулирования, оптимизации условий труда, оценки результатов труда, взаимодействия по горизонтали и вертикали

Внепроизводственные формы благотворительности

Развитие себя

Требования:

Развивающие внешние требования – немного выше уровня соответствующих способностей (при обязательном условии помощи со стороны референтных работников)

Развитие когнитивного, коммуникативного, практического потенциалов в процессе проектирования, организации и внедрения проектов

содержания деятельности

Руководитель как Учитель

Развивающее взаимодействие с коллегами, руководителями, подчиненными

Организационные формы:

Включение работника в разные формы производственного самоуправления:
организация по принципу развития

Участие в проектировании организационных систем: организация по принципу развития

Участие в организации делового взаимодействия и общения: организация по принципу развития

Альтруизм, взаимопомощь

Требования:

Возможности для оказания и получения помощи в процессе труда

Организационные формы:

Участие в работе организационных систем, в обмене опытом без вознаграждения и в свободное от работы время

Понятно, что большинство организационных форм «работает» сразу на несколько составляющих самоактуализации. В этом случае важно при проектировании соответствующей формы учесть по возможности максимальное количество самоактуализационных требований.

Мотивационный профиль современного российского работника

Как было обосновано выше, мотивационные характеристики работника являются проявлением его основных жизненных ориентаций. Это значит, что каждая из этих характеристик а) соответствует определенной ориентации, б) проявляется в характерных для нее условиях, в) в определенной степени реализуется в этих условиях, г) требует для своей реализации определенных условий.

Модель жизненных ориентаций послужила основанием для разработки шкалы, определяющей мотивационные характеристики работника. В исследовании, проведенном с использованием этой шкалы, участвовали 179 рабочих и 163 служащих организаций разного типа. В этом исследовании использовались оценочные бланки, в которых предлагалось оценить степень выраженности вышеперечисленных характеристик у а) типичного работника и б) идеального работника.

Для определения степени близости представлений о работнике рабочих и служащих подсчитывался коэффициент ранговой корреляции по Спирмену. Подсчет показал, что эти представления довольно близки ($r = 0,85$). (Близость этих представлений может объясняться единым для национальной культуры представлением о работнике).

По причине близости представлений рабочих и служащих дальнейший анализ будет производиться по общей выборке работников.

Данные, характеризующие степень выраженности мотивационных характеристик работника представлены в таблице 2 (ранги – в порядке убывания значимости).

Таблица 2

Выраженность мотивационных характеристик работника (ранги в порядке убывания значимости)

Мотивационные характеристики	Типичный работник	Идеальный работник
Дефицитарные характеристики		
Заинтересованность в удовлетворении своих материальных потребностей	1	7
Желание выполнять простую, хорошо организованную, безопасную работу	2	15
Стремление к благоприятному положению в коллективе	3	2
Стремление к признанию, высокой оценке со стороны значимых людей	4	8
Желание влиять на производственную жизнь	13	11
Постоянное желание отдыхать во время работы	15	20
Ориентация на личную выгоду во всем	16	19
Стремление во время работы производить как можно меньше усилий	14	18
Средний ранг	8,5	10,0
Самореализационные характеристики		
Стремление выложиться полностью время работы	7	1
Заинтересованность в выполнении сложных, но посильных производственных заданий	8	10
Захваченность работой	11	3
Заинтересованность в интенсивном и глубоком общении с товарищами по работе	6	12
Проявление широких познавательных интересов во время работы	12	9
Отношение к работе как к части себя	17	13
Средний ранг	10,2	6,0
Духовные характеристики		
Отношение к работе как к средству для развития себя, для самосовершенствования	10	6
Переживание чувства долга и высокой моральной ответственности по отношению к работе	9	5
Видение смысла жизни в работе	18	14
Стремление оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе	5	4
Готовность «сгореть» на работе	19	16
Жертвенность во имя работы	20	17
Средний ранг	13,5	10,3

Итак, наиболее значимой в портрете типичного работника оказалась *дефицитарная ориентация*. Соответственно, и в качестве наиболее значимых качеств типичного работника выделяются *дефицитарные* характеристики — заинтересованность в удовлетворении своих материальных потребностей, желание выполнять простую, хорошо организованную, безопасную работу, стремление к благоприятному положению в коллективе, стремление к признанию, к высокой оценке со стороны значимых людей. Лишь одну характеристику — стремление оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе — можно отнести к самоактуализационным, более конкретно — к *духовным*. Однако остальные духовные характеристики в портрете типичного работника занимают довольно низкие места (на втором месте по значимости стоит ориентация на самореализацию).

А вот в портрете идеального работника ведущей выступает ориентация на самореализацию, возрастает значение и духовной ориентации. В результате в мотивационном профиле *идеального* работника в ряду наиболее значимых характеристик остается лишь одна дефицитарная — стремление к благоприятному положению в коллективе, остальные — *самореализационные* и *духовные*: стремление выложиться полностью во время работы, захваченность работой, стремление оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе, переживание чувства долга и высокой моральной ответственности по отношению к работе.

Связи самоактуализационной составляющей представлений о работнике с оценками организационных условий

В проведенном нами исследовании (см. выше) изучались связи представлений работников о типичном и идеальном работнике с оценками организационных условий (корреляционный анализ). Для оценки этих условий использовались две методики — а) оценка организационной среды (А.А. Грачев) и б) оценка социально-психологического климата (А.А. Русалинова). Понятно, что наличие этих связей будет означать, по всей видимости, зависимость представления о реальном (типичном) и идеальном работнике (более динамичная характеристика) от организационных условий (более стабильная характеристика). При отсутствии такой связи можно предполагать зависимость такого видения от какого-то другого фактора — скорее всего, от личностных особенностей респондентов как представителей национальной культуры (Это требует уточнения в дальнейших исследованиях и пока может существовать в виде предположения).

Изучение этих взаимосвязей показало различие между рабочими и служащими, поэтому дальнейший анализ этих данных будет произведен

отдельно для этих групп (Обсуждаются корреляционные связи с уровнем достоверности $<0,01$).

Связи самоактуализационной составляющей представлений о работнике с оценками организационных условий у рабочих

Духовная составляющая в представлении об идеальном работнике

Не обнаружено связей у двух духовных характеристик – готовности «сгореть» на работе и стремления оказывать помощь товарищам по работе. Можно предположить, что эти характеристики больше зависят не от организационных условий, а от личностных особенностей респондента-рабочего (скорее всего, - его особенности как представителя национальной культуры).

Особое значение имеет такая организационная характеристика, как *полезность труда работника для общества*, связанная с тремя духовными характеристиками работника - отношением к работе как к средству для развития, переживанием чувства долга и жертвенностью во имя работы: те, кто высоко оценивает полезность своего труда для общества, приписывают идеальному работнику выраженные духовные трудовые ориентации.

Значительное количество связей имеют показатели *конфликтности*, прежде всего, - с руководителем: высокая конфликтность с ним отрицает духовность идеального работника, представленную в переживании чувства долга, видении смысла жизни в работе и отношении к работе как к средству для развития (трудовые ориентации). Т.е. конфликты рабочего с реальным руководителем снижают выраженность в его представлении об идеальном работнике духовной составляющей в ее трудовом аспекте.

Наибольшее число корреляционных связей имеет такая характеристика, как *отношение к работе как к средству для саморазвития*. Эта характеристика в значительной степени предполагает выраженные трудовые ориентации первичного коллектива и благоприятное деловое взаимодействие у респондентов.

Духовная составляющая в представлении о типичном работнике

Лишь одна характеристика этой группы – *готовность «сгореть» на работе* - не имеет связей с оценками организационной среды. Относительно немного связей имеет близкая к ней по содержанию характеристика *жертвенность во имя работы*: она связана лишь с удовлетворенностью взаимоотношениями с *недирективным* руководителем, который создает условия для проявления *инициативы и творчества* рабочего-респондента.

Таким образом, можно предполагать, что духовность типичного работника в видении рабочих в значительной степени зависит от их организационных условий. В значительной степени – это *полезность труда работника для общества* (эта характеристика связана со всеми остальными духовными

характеристиками представлений о типичном работнике). Это означает, что переживание рабочим бесполезности своего труда для общества препятствует его общему видению духовности в типичном работнике.

В значительной степени видение духовности в типичном работнике (стремление к саморазвитию, чувство долга, видение смысла жизни в работе, стремление оказывать помощь товарищам) связано с удовлетворенностью рабочих-респондентов *взаимоотношениями с руководителем и отсутствием конфликтов* с ним. В этой связи можно предполагать, что видению духовности в типичном работнике у рабочих может препятствовать не только ощущение бесполезности своего труда, но и *неблагоприятные отношения с руководителем*. Кроме того, наряду с приписыванием типичному работнику жертвенности, стремления к саморазвитию и видению смысла жизни в работе, препятствует высокая директивность руководителя.

С *отношениями работника с товарищами по работе* (включая конфликты с ними) связаны такие духовные характеристики, как стремление к саморазвитию в своей работе, видение смысла жизни в работе, стремление оказывать помощь товарищам (но не чувство долга, которое связано с благоприятными взаимоотношениями с руководителем).

Таким образом, выраженность духовной составляющей в портрете как типичного, так и идеального работника у рабочих в значительной степени связана с оценкой организационных условий (в большей степени – в представлении о типичном работнике). При этом можно предполагать, что духовные характеристики идеального работника больше, чем характеристики типичного, связаны с особенностями российской национальной культуры, где большую значимость имеет такая особенность культуры, как *коллективизм*. Эту особенность в отношении нашей культуры выделяют многие исследователи (Национальная программа..., 1997; Российская деловая культура..., 1998; Служба социального развития предприятия, 1989); в частности, связь мотивационных характеристик работника обсуждалась в наших работах (Грачев, 2015).

Самореализационная составляющая в представлении об идеальном работнике

Все самореализационные составляющие в представлении об идеальном работнике у рабочих связаны с оценками организационных условий.

Высокую значимость, как и в проявлении духовной составляющей, имеют *взаимоотношения с руководителем*, включая отсутствие конфликтов. Это справедливо для всех характеристик, кроме одной, - *стремления выложиться полностью во время работы*, которая связана лишь с организацией и условиями труда, включая определенность должностных обязанностей.

Так же, как и в случае духовной составляющей, высокую значимость имеет *полезность труда работника для общества и/или своего учреждения*. Это значимо для заинтересованности работника в интенсивном и глубоком общении с товарищами по работе, для захваченности, вовлеченности в работу, заинтересованности в выполнении сложных заданий, проявления познавательных интересов в процессе труда, отношения к работе как части себя.

Имеют определенное значение для самореализации идеального работника и показатели *взаимоотношений с товарищами*. Это справедливо лишь для *заинтересованности работника в интенсивном и глубоком общении с товарищами по работе* (что довольно очевидно) и *стремления к выполнению сложных заданий*. Характерно то, что первая из этих характеристик (заинтересованность в общении) предполагает не только благоприятные взаимоотношения по горизонтали и вертикали, но и *условия для продуктивного труда* (интерес к работе, применение в работе своих способностей, степень благоприятности условий труда, посильность требований руководителя, отдача в работе первичного коллектива). То есть глубокое общение с товарищами по работе – это, прежде всего, – *деловое взаимодействие*. Характерно и то, что ориентация идеального работника на общение выражена у работников, *не удовлетворенных размерами зарплаток и перспективами профессионального роста*. Это вполне согласуется с концепцией Альдерфера, согласно которой работник, не нашедший возможностей для удовлетворения определенных потребностей, ищет возможности для удовлетворения других потребностей хотя бы в форме представления об идеале (это несколько противоречит иерархии потребностей по Маслоу).

Самореализационная составляющая в представлении о типичном работнике

Самореализация в представлении о типичном работнике существенно меньше, чем духовность, связана с организационными условиями респондентов-рабочих (лишь две характеристики из шести). Можно предположить, что это связано с большей выраженностью (по сравнению с духовной) именно самореализационной составляющей в *современной национальной культуре россиян* (на снижение духовности у современного россиянина обращают внимание многие исследователи).

Исключение составляет лишь такая самореализационная характеристика, как *захваченность работой*, которая связана, с одной стороны, с неудовлетворенностью респондентов оплатой труда, а с другой, - с высокой оценкой остальных организационных условий (полезностью труда для общества, удовлетворенностью взаимоотношениями как по горизонтали, так и по вертикали). В этом случае так же, как и у идеального работника, можно

предполагать компенсаторный характер этих связей: «если я мало получаю, буду ориентироваться на работу, имеющую самостоятельную ценность».

Итак, с организационными условиями респондентов больше, в отличие от духовных характеристик, связаны самореализационные характеристики *идеального работника*. При этом связи, скорее, имеют компенсаторный характер: при неблагоприятных организационных условиях, в первую очередь, несправедливой оплате труда, типичный работник ищет условия для самореализации.

Связи самоактуализационной составляющей представлений о работнике с оценками организационных условий у служащих

Духовная составляющая в представлении об идеальном работнике

Основная часть духовных характеристик идеального работника (отношение к работе как к средству для развития, переживание чувства долга, стремление оказывать помощь товарищам, видение смысла жизни в работе) не имеет корреляций с оценками служащими организационных условий. Лишь две характеристики, отражающие готовность работника полностью отдать себя работе имеют связи с тремя характеристиками условий: эта готовность выражена при высокой оценке работника его руководителем, благоприятном социально-психологическом климате и отсутствии конфликтных личностей в подразделении.

Духовная составляющая в представлении о типичном работнике

Видение духовной составляющей в типичном работнике в определенной степени связано с *возрастом* респондентов: чем больше возраст служащего, тем больше приписывает он типичному работнику *видение смысла жизни в работе, чувство долга и стремление оказывать помощь товарищам*. С остальными тремя духовными характеристиками (отношение к работе как к средству для саморазвития, готовность «сгореть» на работе, жертвенность во имя работы) никаких корреляционных связей нет. При этом с организационными условиями респондентов связаны две духовные характеристики – *переживание чувства долга и стремление оказывать помощь товарищам*.

Характерно то, что большую выраженность двух этих характеристик приписывают типичному работнику респонденты, не удовлетворенные оплатой труда. При этом *переживание чувства долга* больше приписывают те, кто удовлетворен организацией труда, технической оснащенностью производства и работой оборудования. А вот *стремление оказывать помощь товарищам* – неудовлетворенные технической оснащенностью производства и работой оборудования, но видящие полезность труда работника для учреждения. В этой связи можно предполагать, что наличие организационных условий для продуктивного труда стимулирует у служащих видение *чувства долга* в

типичном работнике, а отсутствие таких условий – *стремления помогать товарищам*.

Самореализационная составляющая в представлении об идеальном работнике

В представлении служащих об идеальном работнике есть две самореализационные характеристики, не зависящие от организационных условий респондентов – *стремление выложиться полностью во время работы и заинтересованность в общении с товарищами*. Первая характеристика явно связана с ориентацией работника на деятельность, вторая – на отношения. Скорее всего, эти характеристики связаны, с одной стороны, с особенностями традиционной национальной культуры (ориентация на отношения), а с другой, - отражают тенденцию к возрастанию значимости трудовых ориентаций на уровне современной культуры.

Больше всего с оценкой организационных условий связана *заинтересованность в выполнении сложных заданий*. Такую заинтересованность идеальному работнику приписывают респонденты, считающие свою работу полезной для учреждения, удовлетворенные организацией труда и системой стимулирования, получающие высокую оценку со стороны начальника и не конфликтующие с ним.

Три самореализационные характеристики имеют немногочисленные связи с оценками организационных условий. Так, *захваченность работой* связана с высокой оценкой респондента со стороны товарищей по работе; *проявление познавательных интересов* – с удовлетворенностью респондентов содержанием выполняемой работы и своей специальностью; *отношение к работе как к части себя* – с высокой оценкой работника со стороны непосредственного начальника.

Самореализационная составляющая в представлении о типичном работнике

Лишь две самореализационные характеристики в представлении служащих о типичном работнике связаны с оценками организационной среды - *стремление выложиться полностью и захваченность работой*. Общий смысл этих связей состоит в том, что эти характеристики выражены в случае неудовлетворенности респондентов организационно-техническими условиями своей работы. Скорее всего, неудовлетворенные респонденты - те, кто хочет, чтобы их организация была лучше, и именно они приписывают типичному работнику выраженные трудовые ориентации, идентифицируя его с собой.

Итак, можно сделать *промежуточные выводы*, касающиеся связей самоактуализационной составляющей в представлении о работнике с оценками организационных условий респондентов:

1. Представления рабочих о самоактуализации работника в большей степени, чем у служащих, связаны с оценками своих организационных условий.

2. Духовные характеристики идеального работника больше, чем характеристики типичного, связаны с особенностями российской национальной культуры, где большую значимость имеет такая особенность культуры, как *коллективизм*.

3. На самоактуализацию ориентированы, в основном, *неудовлетворенные* респонденты, которые не хотят ограничиться удовлетворением своих базовых потребностей и ищут условия для дальнейшей актуализации себя, в частности, в своем представлении о работнике.

4. Видение респондентами самоактуализационной составляющей в работнике в значительной степени зависит от оценки респондентами а) социальной значимости своего труда, б) своих взаимоотношений как по вертикали (в большей степени), так и по горизонтали (в меньшей степени).

Выводы:

1. Самоактуализация работника имеет основания в двух жизненных ориентациях человека – в ориентации на самореализацию и духовной ориентации.

2. Мотивационные характеристики и типичного, и идеального работников в представлении рабочих и служащих содержат самоактуализационные характеристики; при этом их значимость возрастает в портрете идеального работника.

3. Самоактуализационные характеристики российского работника располагаются, в основном, в сфере отношений работника. Именно эта сфера соответствует менталитету российского работника. В идеале работники ориентированы на возрастание роли самоактуализации в сфере труда, что приближает эту тенденцию к западной модели работника.

4. Видение респондентами самоактуализационной составляющей в работнике в значительной степени зависит от *организационных условий*, прежде всего, от оценки респондентами а) социальной значимости своего труда, б) своих взаимоотношений как по вертикали (в большей степени), так и по горизонтали (в меньшей степени).

5. В современных организациях существуют возможности и организационные формы, отвечающие требованиям самоактуализации. Перспективы развития организаций связаны именно с этими возможностями.

6. Значимым фактором самоактуализации работника выступает организационная культура. Это является задачей последующего анализа.

ГЛАВА 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИВЕРЖЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ С РАЗНЫМИ ФОРМАМИ СОБСТВЕННОСТИ

Развивающаяся в нашем обществе новая система социальных отношений постепенно расширяет спектр форм собственности, что определяет одновременное существование разных типов организаций. Среди психологических последствий этого процесса особо следует отметить возникновение разнообразных видов взаимодействия работников с организацией, которые в последнее время фокусируются в феноменах лояльности, преданности, приверженности, патриотизма, верности по отношению к организации. Анализ авторитетных отечественных и зарубежных исследований, посвященных их содержанию и проявлениям, выявляет скорее присущие им общие признаки, чем принципиальные отличия (Магура, 1998; Ребзуев, 2006; Харский, 2003; Wright, Rohrbaugh, 2001). Так, согласно нашим разработкам (Посохова, Чернякевич, 2017), приверженность, преданность и лояльность объединяются в единое смысловое пространство, вследствие того, что в каждом из этих феноменов отражено:

- эмоциональное принятие организации – позитивное эмоциональное отношение к организации, вплоть до любви и некритичного отношения к ней в сочетании с добровольным выполнением всех установленных в организации норм и правил;
- нравственное поведение в организации – ответственность, устойчивость к провокациям морального выбора на основе нравственных установок;
- организационная ориентация – направленность на организацию, позитивная оценка организации за ее пределами, действия в организации в соответствии с законом, желание сохранять материальную собственность организации;
- личностная значимость организации – желание сохранять принадлежность к организации и действовать на ее благо, стремление достичь целей организации нередко вопреки личным;
- организационная идентичность – совпадение личных целей, ценностей работника с целями и ценностями организации, отождествление ценностей;
- привязанность к организации – выраженная эмоциональная зависимость от организации.

В последнее время одним из необходимых условий эффективной профессиональной деятельности, карьерного продвижения работника в организации, как и конкурентного сотрудничества самой организации все чаще признается организационная приверженность. Подчеркнем, что

приверженность, наряду с репутацией организации, доверием к ней, деловым лидерством может быть признана весомым ресурсом управления персоналом (Завьялова, Посохова, 2002; Посохова, Чикер, 2017; Почебут, 2017). В связи с этим возрастает актуальность анализа ключевых психологических аспектов приверженности организации. При этом вполне оправдано исходить из того, что приверженность, обладая рядом социально-психологических признаков, общих с лояльностью и преданностью, уникальна по своим проявлениям и роли в организационном поведении личности.

Логика интенсивной теоретической и прагматической разработки приверженности, которая долгое время базировалась на адаптации преимущественно зарубежных моделей, приводит к пониманию ее многомерности. Приверженность обычно трактуется как установка личности по отношению к организации, как выражение безопасности организации, как особое отношение клиента и как конфликт (Посохова С.Т., Чернякевич, 2017). В многообразии таких смыслов расширяется сущность приверженности и возникают новые представления о разнообразных конструктивных и нерезультативных связях работника с организацией. Учитывая эти трактовки, мы можем утверждать, что приверженность организации представляет собой самостоятельный, многокомпонентный и структурно-организованный социально-психологический феномен, отражающий устойчивость взаимодействия работников с организацией и проявляющийся в отношении работника к организации, в соответствии личных ценностей организационным, а также в нравственных убеждениях, препятствующих нарушению норм и правил организации.

Приверженность выполняет определенные функции по отношению к организации и работнику. К числу ее функций относятся: защитная – сохранение устойчивости и целостности организации не только в ситуации социально-экономической стабильности, но и в условиях социальных, управленческих, финансовых кризисов; презентационная – обеспечение престижа и репутации организации в обществе и в межличностном взаимодействии; адаптационная – предоставление возможности для самораскрытия личности, необходимого в динамичных социально-психологических условиях; регулирующая – гарантия должного поведения по отношению к организации; этическая – определение границ взаимодействия организации и работника.

Наряду с содержанием и функциями, уникальность приверженности определяется выраженностью и взаимосвязями интегральных ее компонентов. С нашей точки зрения, компонентную структуру приверженности образуют: личностный смысл организации для работника, его идентификация с организацией, вовлеченность в выбранную профессиональную деятельность,

ценностные и нравственные установки, а также общая организационная лояльность и социально-биографические характеристики. В контексте анализа психологических особенностей приверженности организации целесообразно раскрыть некоторые интегральные признаки каждого компонента (Посохова С.Т., Чернякевич, 2017; Чернякевич, 2010; Чернякевич, 2015). Так,

- личностный смысл организации раскрывает индивидуальную значимость для работников отдельных сторон существования и деятельности организации, а также собственной деятельности в ней;
- организационная идентичность выражает идентификацию с организацией, неосознанное присвоение организационных целей, установку на общность с организацией, на совпадение вектора собственного поведения работника с ценностями организации;
- вовлеченность в профессиональную деятельность предполагает эмоциональную насыщенность, осмысленность и рационализацию деятельности в организации, точность осознания профессиональных ролей;
- ценностные и нравственные установки фиксируют требования, которые работники с разной степенью осознанности предъявляют к себе на основании индивидуально присвоенных моральных норм и этических принципов;
- общая организационная лояльность фокусирует положительное отношение к широкому кругу организаций, включая и ту, в которой трудиться работник;
- социально-биографические характеристики учитываются как дополнительные, но важные факторы приверженности.

Ряд из названных компонентов, например, организационная лояльность, эмоциональная вовлеченность и социально-биографические характеристики, изучается давно и активно в разных аспектах (Доминяк, 2011; Почебут, 2001; Почебут, Чикер, 2000). Другим, например, ценностным ориентациям и нравственным установкам, уделяется значительно меньшее внимание (Чернякевич, 2010). Возникший исследовательский дисбаланс создает серьезное ограничение для понимания психологического содержания приверженности и ориентации на нее в решении насущных практических задач организации. Основной смысл ценностно-нравственных установок заключен в совпадении личных целей и ценностей работника с организационными, которое определяет готовность сохранять должное поведение и обращаться к внутренним нравственным регуляторам в ситуации нравственной провокации. Ценностные и нравственные установки фокусируют отношений личности к труду вообще, а также к труду в конкретной организации. Ценностно-нравственные установки,

доминирующие у работника, формируют систему личных и организационных ожиданий и могут оказывать разнонаправленное влияние на организационную приверженность. Именно ценностно-нравственные установки удерживают человека в организации, несмотря на нравственные провокации. Хотя изучение разных аспектов организационной приверженности имеет уже длительную историю, вопрос об интеграции ценностно-нравственных установок в ее структуру остается неразработанным. Подобная интеграция – ключ к пониманию приверженности как феномена личности, а не только феномена организации. Проведенное исследование посвящено доказательству включенности ценностных и нравственных установок в приверженность организации. Ценностно-нравственные установки представлены в нем совпадением личных ценностных ориентаций с организационными и поведением работников в моделируемых ситуациях нравственной провокации.

Признавая системную детерминацию приверженности социальными, экономическими и психологическими условиями, мы делаем акцент на типе организации с соответствующей формой собственности. В настоящее время именно форма собственности во многом обуславливает надежность организации для работника, доверие к ней, выбор им места работы, актуализацию ценностных ориентаций и нравственных установок, особенно в ситуациях нравственных провокаций (Чернякевич, 2010). Недостаточная разработанность такого контекста проблемы организационного поведения побудила нас изучить трансформацию взаимосвязей организационной приверженности и ценностно-нравственных установок личности работников разных типов организаций с определенной формой собственности. Если предполагать, что форма собственности может оказывать влияние на содержание, выраженность и структуру приверженности, то целесообразно сопоставить ее особенностей в государственных, коммерческих и частных организациях.

В проведенном нами исследовании участвовали предприниматели, обладающие частной формой собственности (60 человек), работники коммерческих организаций – представители организации с частной формой собственности, но не обладающие собственностью (60 человек) и работники государственных организаций – представители государственной формы собственности, не обладающие собственностью (60 человек). Каждая из форм собственности отличается как экономической, так и психологической составляющей. Психологическая составляющая концентрируется в личной ответственности за развитие, жизнедеятельность организации и возможности саморазвития в ней. Существенное различие между предпринимателями и работниками коммерческих организаций заключается в том, что предприниматели – это владельцы организаций, которым в полной мере

принадлежат материальные средства, результаты производства и прибыль, которые в полной мере несут ответственность за развитие и жизнеспособность организации. Тогда, когда работники коммерческих организаций не имеют собственности в организации.

Изучение приверженности, которое по ряду причин может быть отнесено к социально желательным феноменам, потребовало прежде всего разработки специальных и модификации уже известных проективных методик. В частности, для диагностики приверженности организации были предложены авторские проективные методики «Мой личный девиз в жизни» и «Девиз организации, в которой я работаю», рисунок «Я в организации» и была модифицирована методика Дж. Сакса «Незаконченные предложения». Кроме того, применялись «Шкала равнокажущихся интервалов» Л. Терстоуна» в адаптации О.Е. Королевой и авторский вариант биографической анкеты. Для диагностики ценностно-нравственной сферы работников использовались «Методика изучения ценностных ориентаций» М. Рокича в классическом и модифицированном варианте, «Тест рисуночных ассоциаций» С. Розенцвейга в модифицированном варианте, а также авторский вариант методики «Совесть». Разработанные и модифицированные авторами методики, вошедшие в исследовательский комплекс, прошли необходимые метрические процедуры и могут считаться адекватными для определения многокомпонентной структуры приверженности.

Одним из доказательств интегрированности компонентов организационной приверженности и ценностно-нравственных установок работников служат полученные с помощью статистической обработки взаимосвязи между ними. Как оказалось, независимо от формы собственности организации приверженность и ценностно-нравственные установки образуют единую, высоко структурированную систему. Различия между организациями проявляются в степени интегрированности и в содержании системообразующих признаков.

В своем сознании предприниматели связывают организацию главным образом с возможностью самореализации и гармоничным межличностным взаимодействием. Для них самореализации воплощается в творческом подходе к делу, в развитом чувстве ответственности, жизненной стабильности и приобретении опыта. Ценностно-нравственные установки фокусируются в агрессивной защите собственного «Я» в ситуации нравственного выбора. Вместе с тем приверженность организации приобретает ценностно-нравственный смысл благодаря преимущественно коммуникативной активности. Именно такой показатель приверженности, как принятие организации в качестве условия гармоничного межличностного общения, наиболее интегрирован с показателями

ценностно-нравственных установок – 11 статистически достоверных корреляций. Доминирование таких ценностей, как аккуратность, счастье других, терпимость, чуткость, а также разрешение нравственных конфликтов путем избегания осуждения лиц, создавших их, способствует восприятию организации как источника общения. Возможно и обратное: в процессе гармоничного общения в организации значимыми становятся ценности, ориентирующие на бесконфликтное взаимодействие с окружающими. В профессиональных ситуациях, связанных с нравственным выбором, такие работники проявляют толерантность и пытаются найти в препятствии позитивный смысл и защитить себя. В то же время предприниматели воспринимают организацию как условие для гармоничного межличностного общения и при низкой значимости ответственности, эффективности в делах, исполнительности. С нашей точки зрения, значимость для предпринимателей гармоничного межличностного общения обусловлена тем, что, бизнес, как правило, невозможен без коммуникации. Предпринимательский потенциал предполагает взаимодействие с разными структурами и организациями, разными контингентами. Возможно, возникающие в процессе общения связи компенсируют личную неисполнительность, неорганизованность предпринимателей, позволяют переносить ответственность на всех участников общения, что согласуется с полученными ранее результатами (Завьялова, Посохова, 2002).

Доминирующий личностный смысл организации для коммерческих работников заключен в потребительском отношении к ней, прежде всего в обеспечении материальной стабильности, которая позволяет получить образование, избежать однообразия в работе и ценить коллектив. Прагматический смысл организации как признак приверженности тесно связан с ценностно-нравственными установками работников, среди которых доминирует значимость агрессивных самозащитных реакции на возникшие ситуации нравственного конфликта. Интегрированность прагматического смысла организации представлена 7 статистически достоверными корреляциями. Усиление прагматического смысла сочетается с независимостью, с умением примириться с недостатками в себе и других, с игнорированием собственного здоровья как ценности. При этом вероятно склонность разрешать нравственные фрустрирующие ситуации разными способами и избегать безобвинительных реакций. Ориентация на здоровье, непримиримость к собственным недостаткам и недостаткам в других, а также сведение нравственного конфликта к минимуму и выбор четного способа его разрешения снижают прагматическое отношение к организации.

В группе работников коммерческих организаций высокой способностью к интеграции с ценностно-нравственными установками отличается также

эмоциональная насыщенность профессиональной деятельности – 7 статистически достоверных корреляций. Как важная составляющая приверженности организации, она усиливается при повышении ценности материальных запросов и аккуратности. Эмоциональная насыщенность деятельности ослабевает при высокой значимости общественного признания, честности, счастья других. Ее снижение может сочетаться с разрешением конфликтных ситуаций нравственного выбора с помощью защиты собственного Я. Полученные взаимосвязи в целом отражают выраженную эгоцентрическую позицию работников коммерческих организаций в достижении приверженности.

Личностный смысл организации для работников государственного сектора представлен потребительским и эмоционально насыщенным отношением к ней, а также прагматической ценностью выполняемой деятельности. Ценностно-нравственные установки объединяются вокруг фиксации на нравственном конфликте. В структуре взаимосвязей приверженности и ценностно-нравственных установок особое место занимает прагматический смысл организации – 6 статистически достоверных корреляций. При этом разнонаправленные проявления прагматического отношения к организации связаны с ценностями, отражающими ориентацию личности преимущественно на себя – это высокие запросы, терпимость, аккуратность, а также с реакциями на конфликтную профессиональную ситуацию, предполагающую нравственный выбор. Прагматическая ценность организации снижается в том случае, если преобладают такие ценности, как аккуратность и высокие запросы, а также фиксация на препятствии при разрешении конфликтной ситуации нравственного выбора, толерантность по отношению к человеку, создавшему конфликтную нравственную ситуацию. Прагматическая ценность организации тогда выше, когда ослабевает фиксация на нравственном барьере, когда активно совершается нравственный выбор.

В группе работников государственного сектора важной для проявления приверженности и ценностно-нравственных установок оказалась осмысленность деятельности в организации. Ее выраженность повышается в сочетании с высокой значимостью здоровья, толерантности и низкой значимостью материально обеспеченной жизни. Аналогичны ее проявления при сведении к минимуму наличия фрустрирующей нравственной провокации и самозащитных агрессивных реакций в таких ситуациях. Профессиональная деятельность осмысливается в меньшей степени, если игнорируется здоровье и терпимость как ценности, если конфликтная нравственная ситуация вызывает фрустрацию и разрешается с помощью агрессивной самозащиты.

Результаты корреляционного анализа показывают тесную взаимосвязь организационной приверженности и ценностно-нравственных установок

работников. Можно утверждать, что приверженность вписана в ценностно-нравственные установки работников, в свою очередь ценностно-нравственные установки составляют суть приверженности разных типов организаций с определенной формой собственности.

Практика управления персоналом в организации постоянно сталкивается с необходимостью оценки организационной приверженности каждого работника. Такая оценка сопряжена с большими трудностями прежде всего из-за системной детерминации и многомерной структуры приверженности как социально-психологического феномена, из-за несогласованного проявления ее компонентов. Опираясь на результаты кластерного анализа, мы попытались идентифицировать типы работников с разной индивидуальной приверженностью организации. Отдельные выявленные типы включали в себя работников с определенным сочетанием проявлений приверженности, характеризующим ее выраженность и варьирующим в зависимости от формы собственности организации (Посохова, Чернякевич, 2017; Чернякевич, 2010).

Среди предпринимателей выделены типы с низкой (43% участвовавших в исследовании), средней (25% участвовавших в исследовании) и высокой (32% участвовавших в исследовании) приверженностью. *Тип предпринимателей с низкой приверженностью организации* встречается как у мужчин, так и у женщин, возраст которых составляет в среднем 32 года, стаж участия в бизнесе – около 4 лет. Большинство из них с высшим образованием, состоят в браке и имеют одного или двоих детей, преимущественно девочек. Представители этого типа владеют акциями предприятия, входят в управленческий аппарат.

Предприниматели с низкой приверженностью к организации отличаются низким уровнем организационной лояльности, отражающим неприятие организации. Отношение к организации потребительское, организация воспринимается как условие для самореализации и удовлетворения потребностей в деньгах, работе, общении, получении удовольствий. Идентификация с организацией низкая: личный жизненный девиз противоречат девизу организации. Низкая осмысленность собственной профессиональной деятельности в организации дополняется низкой ролевой идентификацией при небольшом диапазоне включенности в профессиональную деятельность. Эмоциональная вовлеченность в деятельность сочетается с рационализмом. К ценностям организации относят индивидуалистические (материально обеспеченная жизнь, здоровье, интересная работа) и нравственные (ответственность, честность) ценности. Отвергают значимость для организации развлечений и чуткости в межличностных отношениях. Конфликтная ситуация, связанная с нравственным выбором, вызывает состояние тревоги,

эмоционального напряжения и фиксацию на конфликте, блокирующую активность в устранении препятствия.

Тип с низкой приверженностью организации преимущественно объединяет предпринимателей, профессиональные и личностные ожидания которых в бизнесе полностью не оправдались, которые неудачно выбрали сферу деятельности и лишены достаточных материальных и других средств, позволяющих полноценно развивать собственное дело.

Тип предпринимателей со средней приверженностью организации объединяет мужчин и женщин со средним возрастом 34 года, стажем участия в бизнесе около пяти лет, с высшим, средним специальным и средним образованием. Семейный статус неоднозначен: отсутствие официально зарегистрированного брака или брак с наличием одного-двоих детей, преимущественно дочерей.

Организационная лояльность высокая. Организация, в которой работает человек, как и любая другая, принимается полностью, и способна удерживать на длительный срок, несмотря присущие ей недостатки. Отношение к организации потребительское. Организация воспринимается как условия для личностной самореализации и удовлетворения потребностей в деньгах, работе, общении, получении удовольствий. Идентификация с организацией частичная: личный девиз в жизни частично совпадает с девизом организации. Высокая осмысленность профессиональной деятельности в организации, дополняется широким диапазоном включенности и эмоциональной вовлеченности в профессиональную деятельность. Ролевая идентификация невысокая, сочетается с умеренным рационализмом. Приоритетное положение в иерархии ценностей организации отводят общественному признанию, исключается из приоритетов материально обеспеченная жизнь. Межличностное общение и этика как организационные ценности также отвергаются. Конфликтная производственная ситуация, связанная с нравственным выбором, вызывает состояние тревоги эмоционального напряжения, фиксацию сознания на препятствии.

Тип с средней приверженностью организации встречается у предпринимателей, которые не вполне удовлетворены бизнесом и склонны искать дополнительные возможности для раскрытия своей предприимчивости.

Тип с предпринимателей с высокой приверженностью организации объединяет лиц мужского и женского пола, средний возраст которых 37 лет, с длительностью участия в бизнесе около пяти лет. Они имеют или высшее, или среднее специальное образование. Состоят в браке, имеют двоих детей, при этом сыновей больше, чем дочерей. Встречаются многодетные семьи, в которых трое и четверо детей.

Общая лояльность к организации высокая. Любая организация принимается полностью, способна удерживать на длительный срок. Отношение к организации потребительское. Организация воспринимается как условие для удовлетворения личностной самореализации и собственных потребностей в деньгах, работе, общении, получении удовольствий. Идентификация с организацией низкая: личный девиз противоречит девизу организации. Высокая осмысленность собственной профессиональной деятельности в организации, идентификация себя с организацией и ролевая идентификация дополняются эмоциональной вовлеченностью в работу и широким включением в профессиональную деятельность. К ценностям организации относят материально обеспеченную жизнь, здоровье, интересную работу, ответственность, честность и общественное признание. Ситуация нравственного выбора вызывает тревогу, беспокойство, эмоциональное напряжение и фиксацию на негативных сторонах барьера. Сложившаяся конфликтная ситуация преодолевается с помощью обвинительных реакций, направленных на других, или путем передачи ответственности окружающим людям.

Тип с высокой приверженностью организации соответствует предпринимателям, отличающимся целеустремленностью, ясными планами на жизнь и четкими целями, способностью получать удовольствие от работы.

Работники коммерческих организаций объединяются в тип с низкой приверженностью организации (55% участвовавших в исследовании) и тип с высокой приверженностью (45% участвовавших в исследовании). *К типу коммерческих работников с низкой приверженностью организации* относятся мужчины и женщины, средний возраст которых около 28,5 лет, образование среднее специальное, стаж работы в коммерческих организациях около двух лет. Состоят в официально зафиксированном браке, имеют чаще всего одного, реже двух детей, преимущественно мужского пола. Не имеют акций коммерческой организации и не входят в управленческий аппарат.

Обладают высоким уровнем организационной лояльности, которая способна надолго привязать к рабочему месту. Проявляют потребительское отношение к организации, связывают личностный смысл работы в организации с деньгами, общением, получением удовольствия и получением возможностей для самореализации. Идентификация с организацией низкая: личный девиз противоречит девизу организации. Эмоционально не включены в деятельность организации, профессиональная самоидентификация и ролевая идентификация низкая. Среди ценностей организации отдают предпочтение профессиональной самореализации и общественному признанию. Отвергают в организации ценности самоутверждения. Конфликтные профессиональные ситуации, связанные с нравственным выбором, вызывают ощущение тревоги,

беспокойства, эмоционального напряжения, создают серьезные препятствия для достижения целей и удовлетворения потребностей. Препятствия устраняются либо порицанием, обвинением источника конфликта, либо пассивным ожиданием разрешения ситуации кем-то другим.

Тип с низкой приверженностью организации наиболее вероятен у работников, которые преимущественно ориентированы на исполнительскую деятельность, придерживаются пассивной позиции в организации, стремятся выполнять только порученную им работу, не проявляют инициативы. Нередко считают, что их труд недостаточно высоко оплачивается, что приводит к противоречиям в отношениях с работодателем и в свою очередь усиливает неудовлетворенность трудом.

К типу коммерческих работников с высокой приверженностью организации относятся мужчины и женщины, средний возраст которых 28 лет, образование преимущественно среднее специальное, стаж работы в организации около двух с половиной лет. Состоят в официально оформленном браке и имеют преимущественно дочерей. Не обладают акциями организации и не входят в ее управленческий аппарат.

Уровень организационной лояльности высокий, ориентирующий на длительную работу в организации. Преобладает потребительское отношение к организации, личностный смысл работы в организации связывают с деньгами, общением, получением удовольствия и получением возможностей для самореализации. Отличаются полной идентификацией с организацией: личный жизненный девиз совпадает с девизом организации. Осмысленность личной профессиональной деятельности в организации высокая. Эмоционально вовлечены в деятельность организации, редко проявляют рационализм. Ролевая идентичность в организации высокая, демонстрируют широкий диапазон включенности в профессиональную деятельность. Среди ценностей организации отдают предпочтение профессиональной самореализации, отвергая ценность самоутверждения. Конфликтные профессиональные ситуации, связанные с нравственным выбором, воспринимают как серьезное препятствие для достижения собственных целей и удовлетворения потребностей. Преодолевают барьеры за счет порицания источника конфликта либо ожидания помощи со стороны других.

Тип с высокой приверженностью коммерческой организации характерен преимущественно для успешных в профессиональной деятельности работников, полностью удовлетворенных той организацией, в которой они работают.

Работники государственного сектора объединяются в два типа: с низкой приверженностью организации (58% участвовавших в исследовании) и средней приверженностью организации (42% участвовавших в исследовании). *Тип*

работников с низкой приверженностью государственной организации объединяет мужчин и женщин с высшим и средним специальным и образованием, средний возраст которых 35 лет, стаж работы около восьми лет. Большая часть работников состоит в официально зарегистрированном браке, имеют одного или двоих детей. Акции предприятия не имеет ни один работник, единицы входят в управленческий аппарат государственной организации.

Обладают средним уровнем организационной лояльности. Позиция по отношению к организации гибкая: принятие организации сочетаются с пониманием оснований расстаться с ней. Отношение к организации потребительское, личностный смысл работы в организации отражает ориентацию на деньги, общение, получение удовольствия и возможностей для самореализации. Идентификация с организацией низкая: личный жизненный девиз противоречит девизу организации. Диапазон включенности в профессиональную деятельность небольшой, ролевая идентификация низкая. Считают, что организация ценит профессиональную самореализацию и общественное признание работника. Среди отвергаемых организацией ценностей называют личную жизнь, межличностное общение, самоутверждение. Конфликтная ситуация, связанная с нравственным выбором, вызывает состояние тревоги, беспокойства, эмоционального напряжения. Фиксируются на негативная значимость препятствия. Преобладающий способ разрешения нравственного конфликта – порицание окружающих, источника конфликта или перенос ответственности на других людей.

Тип с низкой приверженностью государственной организации встречается преимущественно у социально пассивных работников, опасющихся потери рабочего места.

Тип работников с средней приверженностью государственной организации объединяет преимущественно мужчин и женщин со средним-специальным образованием, средний возраст которых 31 год, стаж работы около 7 лет.

Обладают низким уровнем организационной лояльности. Организация принимается не в полной мере, ориентация на сохранение работы в ней неустойчивая, зависит от стабильности самой организации. Отношение организации к организации потребительское. Личностный смысл работы в организации отражает ориентацию на деньги, общение, получение удовольствия и возможностей для самореализации. Идентификация с организацией низкая: личный жизненный девиз противоречит девизу организации. Осмысленность своей деятельности сочетается с низкой самоидентификации с выполняемыми профессиональными функциями, с умеренной ролевой идентификацией. Диапазон включенности в деятельность узкий, эмоциональная вовлеченность

низкая. Приоритетными ценностями организации считают профессиональную самореализацию. К отвергаемым организацией ценностям относят личную жизнь и межличностное общение. Конфликтные профессиональные ситуации, связанные с нравственным выбором, вызывают состояние тревоги, беспокойства, эмоционального напряжения. Фиксирую сознание на негативной значимости препятствия Нравственный конфликт разрешают или порицанием, обвинением окружающих, источника конфликта или пассивным ожиданием, что кто-либо, время, события устранят проблему.

Тип средней приверженности государственной организации характерен для тех, кого неудовлетворенность организацией подталкивает к поискам других мест работы или к ожиданию счастливого случая. Отсутствие среди работников государственных структур представителей с высокой организационной приверженностью может быть связано с тем, что государственный статус организации позволяет чувствовать себя социально защищенным, гарантированно занятым. В то же время страх потери работы в такой организации мешает что-либо изменить в профессиональной деятельности даже при низкой удовлетворенности ею, межличностными отношениями или стилем руководства. Отсутствие дополнительных заработков, которые могут иметь, например, работники коммерческих организаций, может способствовать снижению приверженности.

Таким образом, систематизация научных представлений показывает многозначное понимание приверженности и близость ее сущности, функций с другими видами взаимодействия человека с организацией, в частности с лояльностью и преданностью. В то же время исследования убеждают, что специфика приверженности заключается в сильной эмоциональной и когнитивной связи работников с организацией, отражающей глубину идентификации с организацией вплоть до отказа от собственных целей, ценностей в пользу целей, ценностей организации. Мы склонны видеть своеобразие приверженности как сложноорганизованного многокомпонентного социально-психологического феномена в ее ценностно-нравственном смысле. Приверженность организации проявляется в непосредственной связи с ценностно-нравственными установками работников. Такой подход расширяет психологические аспекты ее понимания и приближает к сущности организационного поведения работников, без чего сейчас невозможно устойчивое сохранение кадрового ресурса, эффективное управление им в соответствии с задачами обеспечения конкурентных преимуществ организации.

На основании проведенного исследования можно утверждать, что связь приверженности и ценностно-нравственных установок характерна для разных типов организаций с определенной формой собственности. Тем не менее, форма

собственности и обусловленные ею психологические особенности организационного поведения сказываются на выраженности и содержании взаимосвязей, а главное – на признаках, наиболее значимых для интеграции приверженности и ценностно-нравственных установок. У предпринимателей – представителей частной формы собственности – личностный смысл организации как условия гармоничного межличностного взаимодействия выступает в роли главного признака, интегрирующего приверженность и ценностно-нравственные установки. У работников коммерческих организаций, взаимодействующих в организациях с частной формой собственности и не обладающих ею, к таким интегрирующим признакам относятся прагматическая ценность организации и эмоциональная насыщенность профессиональной деятельности в ней. У работников государственных организаций, не обладающих собственностью организации, к числу интегрирующих признаков относятся прагматическая ценность организации и осмысленность профессиональной деятельности в ней.

Приверженность как целостная характеристика взаимодействия работника с организацией свойственна предпринимателям, представителям коммерческих и государственных организаций. Индивидуальный тип организационной приверженности дифференцируется в зависимости от формы собственности организации. Среди предпринимателей наиболее часто встречается тип с низкой организационной приверженностью, затем с высокой и средней. Среди работников коммерческих организаций отмечается тип с низкой и высокой приверженностью. При этом наблюдается некоторое преобладание типа с низкой приверженностью организации. Основные типы приверженности среди работников государственного сектора – это тип с низкой приверженностью и тип со средней приверженностью, среди которых преобладает первый. Привлекает внимание то, что каждый из выявленных типов в организациях с разной формой собственности сочетает в себе проявления приверженности и ценностно-нравственных установок.

Проведенное исследование вряд ли отвечает на все научные и практические вопросы относительно организационной приверженности, и, конечно, не раскрывает все ее психологические аспекты. Так, одной из актуальных проблем остается зависимость приверженности организации от гендерных и возрастных особенностей работников. Не менее важно изучение роли карьерной позиции, психологических свойств личности, мотивационных факторов в формировании приверженности. Перспективной для изучения выглядит проблема этики приверженности в контексте практик управления персоналом.

ГЛАВА 3. МОДЕЛИРОВАНИЕ КАК МЕТОД ИССЛЕДОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

Исследованием проблем управления организацией, современного руководителя, процессов руководства и лидерства занимаются такие отрасли знания как психология труда, социальная психология, управленческая психология, менеджмент, управление персоналом, социология и другие. Круг проблем, связанных с деятельностью руководителя, достаточно широк и разнообразен. Моделирование как метод познания применяется в различных сферах человеческой деятельности и является вполне эффективным при исследовании таких сторон личности и деятельности руководителя как: профессионально важные качества, профессиональная подготовка, функции, лидерские качества, имидж, этические нормы, профессиональное становление, карьера, мотивы труда, поведение в конфликте, профессиональное выгорание, кризисы, психические состояния, стрессы, факторы условий труда и многие другие.

В нашем исследовании личности руководителя ФГУП «Почта России» мы будем рассматривать применение метода моделирования в зависимости от следующих особенностей.

Во-первых, направления моделирования личности руководителя зависят от иерархического уровня управления, на котором он находится – высший (топ менеджер), средний или организационный (низовой). Для каждого уровня управления специфическими отличиями являются: выполняемые функции, порядок назначения на должность, права и обязанности. Отличительные особенности уровней руководства представлены в таблице 1 (Шикун, 2005).

В работе Е.В. Балакшиной указывается, что исследователи отмечают высокий уровень динамики и стрессовости в профессиональной деятельности руководителей организационного уровня управления (Балакшина, 2011). Эти особенности уровней управления должен учитывать исследователь при моделировании личности руководителя.

Руководители низового звена	Руководители среднего звена	Высшие руководители	Уровень руководства
Находятся во главе небольших коллективов исполнителей	Находятся во главе основных подразделений	Находятся во главе организации (члены совета директоров, президенты, вице-президенты)	Иерархическое место
Повседневное управление технологическими процессами и исполнителями	Выполнение заданий высшего руководства и ответственность за сохранность имущества	Определение миссии, целей и политики, стандартов деятельности, структуры и системы управления	Функции
Назначаются руководителями среднего звена	Назначаются первым лицом или его заместителями	Занимает свою должность на основании контракта с собственником (государством, акционерами, пайщиками)	Порядок назначения
В установленном порядке премировать подчиненных, налагать взыскания	Решение таких кадровых вопросов, как поощрение или наказание подчиненных	Представительство на переговорах с главными контрагентами и государственными органами	Права
- распределение заданий, составление графиков работы; - организация и координация труда персонала; - обеспечение выполнения производственных заданий качественно и в срок; - контроль рационального использования оборудования, ресурсов, дисциплины, безопасности труда; - содействие рационализаторству; - осуществление обратной связи; - разрешение межличностных конфликтов.	- установление заданий исполнителям, контроль их выполнения; - проведение мероприятий по совершенствованию организации и технологии производства, условий труда, дисциплины, санитарных норм; - подготовка информации для решений, принимаемых высшими руководителями;	- организация работы фирмы в рамках законодательства, устава и других организационных документов; - распоряжение имуществом и средствами без специальной доверенности; - расторжение и заключение хозяйственных договоров, открытие счетов в банках; - стимулирование подчиненных руководителей; - ответственность за все принимаемые решения; - реализация власти в соответствии со статусом.	Обязанности

Вторым, интересным и результативным для нашего исследования, может стать такой аспект моделирования личности руководителя как предпочитаемая им теория руководства и лидерства, начиная от классических (теория «Жизненного цикла» П. Херси, К. Бланшара, «Ситуационная теория лидерства» Ф. Фидлера, теория «Стиль принятия решения» В. Вруума и Ф. Йеттона, теория «Теория черт» Р. Стогдилла и Р. Манна, теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь-цель» и др.) и, заканчивая суперсовременными, например, теория «Лидерства-служения» Р. Гринлифа или «Теория пятого уровня» Дж. Коллинза.

Еще одним неисчерпаемым направлением моделирования в рамках исследования психологии труда руководителя может стать стиль руководства в соответствии с классификацией К. Левина. Модели личности руководителей, использующих директивный, коллегиальный или попустительский стили управления будут различаться по следующим параметрам (Шикун, 2005):

- методы управления (командные, экономические, социально-психологические);
- методы принятия решений (единоличный, коллегиальный);
- варианты контроля (тотальный, умеренный);
- степень гласности и делегирования полномочий (минимальное информирование подчиненных, широкая гласность);
- готовность к инновациям (принятие или неприятие);
- способы мотивации персонала (предпочтение поощрений, предпочтение наказаний, используемые стимулы)
- стиль общения (жесткость, напористость, доброжелательность, тактичность).

В исследовании А.Л. Журавлева дана классификация стилей руководства, расширяющая и дополняющая классификацию К. Левина. А.Л. Журавлев предлагает такие стили как: директивно-коллегиальный, директивно-пассивный, пассивно-коллегиальный, смешанный (Журавлев, Рубахин, Шорин, 1976). Эта классификация также может служить основой для создания моделей личности руководителей по признаку предпочитаемого стиля управления.

М.В. Аборина, исследуя социально-психологические характеристики успешности профессиональной деятельности руководителя, выделяла их личностные характеристики в зависимости от предпочитаемой ими модели взаимодействия с клиентом (Аборина, 2010):

- субъект-объектная модель – отсутствие партнерских отношений, руководитель оказывает целенаправленное воздействие на объект;
- объект-субъектная модель – активная роль клиента, подчиняющего себе менеджера;
- субъект-обособленная модель – отстраненная позиция менеджера;
- субъект-совместная модель – активность клиента и менеджера, влияющих друг на друга.

В. Врум и Ф. Йеттон выделили пять стилей поведения руководителей отталкиваясь от ситуации и степени привлечения подчиненных к принятию решений – от крайне авторитарного стиля до выраженного группового (партнерского) (Шикун, 2005):

- авторитарный I (AI): руководитель принимает решение единолично;
- авторитарный II (AII): руководитель собирает информацию, а затем принимает решение единолично;
- консультативный I (CI): руководитель консультируется с подчиненными в индивидуальном порядке, а затем принимает решение единолично;
- консультативный II (CII): руководитель консультируется со всей группой, а затем принимает решение единолично;
- групповой (партнерский) II (GII): руководитель делится проблемой с группой и решение принимается сообща.

Модель личности руководителя по классификации Р. Блейка и Дж. Моутон определяется высокой, средней или минимальной степенью его внимания к интересам подчиненных или к интересам производства. В соответствии с этой классификацией («Управленческая решетка Блейка-Моутон» – рисунок 1) можно описать 81 модель руководителя.



Рис. 1. Управленческая решетка Блейка-Моутон

Основными моделями личности руководителей, из 81 возможного варианта, являются пять, представленных в таблице 2 (Шикун, 2005).

Таблица 2

Модели личности руководителя в зависимости от стиля управления по классификации Блейка-Моутон

Координаты осей «х», «у»	Модель стиля руководства
1,1	модель обедненного управления
5,5	модель организационного управления
9,1	модель управления «власть – подчинение»
1,9	модель управления в духе загородного клуба
9,9	модель группового управления

Модель личности руководителя Д. Робинсона определяется на основе решения задач при работе с людьми по следующим направлениям (Робинсон, 2006):

- планирование долгосрочных целей;
- создание структуры организации;
- выбор правильного стиля руководства;
- оценка работы подчиненных.

Сочетание различных вариантов описанных направлений моделирования дает исследователю широкие возможности для моделирования личности руководителя.

С. Паркинсон и М. Рустомжи в качестве признака, отличающего различные модели личности руководителей, называют авторитет. Под авторитетом руководителя понимается система взаимосвязанных свойств личности, обеспечивающая успех во взаимоотношениях с людьми и в организации труда целого трудового коллектива, мера принятия коллективом личностных и деловых качеств руководителя (Паркинсон, Рустомжи, 2001).

В научной литературе по менеджменту выделяют три вида авторитета: формальный, моральный и функциональный. Модель личности руководителя, обладающего формальным авторитетом, базируется на властных полномочиях, предусмотренных иерархией должностного подчинения. Модель личности руководителя, обладающего моральным авторитетом, опирается на его нравственные качества и мировоззрение. Наиболее эффективной является модель личности руководителя с функциональным авторитетом, который базируется на его компетентности, соответствии занимаемой должности, ответственным отношением к профессиональным обязанностям.

В соответствии с теорией «ситуативного управления», или «ситуационного руководства», можно выделить четыре основных стиля управления (Веснин, 2017). Суть этой теории заключается в том, что авторы отрицают наличие

наилучшего стиля, объясняя это особенностями складывающейся ситуации, для каждой из которых эффективным будет определенный стиль. В данном случае задача руководителя состоит в том, чтобы правильно установить параметры создавшейся ситуации (уровень развития подчиненных – компетентность и преданность делу) и выбирать стиль формулировки задачи для подчиненных, наиболее подходящий для данной ситуации (табл. 3).

Таблица 3

Стили руководства в свете теории «ситуативного управления»

№ п/п	Стиль руководства	Действия руководителя
1.	Командный	Руководитель дает конкретные указания и пристально следит за выполнением заданий
2.	Наставительный	Руководитель продолжает давать указания и пристально следить за выполнением заданий. Но, кроме этого, объясняет свои решения, предлагает подчиненному высказывать свои рекомендации и поддерживает прогресс
3.	Поддерживающий	Руководитель содействует и помогает своим подчиненным в их усилиях по выполнению заданий и делит с ними ответственность при принятии решений
4.	Делегирующий	Руководитель делегирует подчиненным всю ответственность за принятие решений

Описанные выше четыре стиля руководства представляют собой комбинации двух основных типов действий – командования и поддержки, к которым может прибегать менеджер, пытаясь влиять на подчиненных.

Особое значение имеет тот факт, что каждый из стилей управления соответствует одному из уровней развития подчиненных, к которым и следует применять этот стиль. В свою очередь уровень развития подчиненных определяется сочетанием двух факторов: компетентности и преданности делу. Таким образом, командному стилю соответствует первый уровень (низкая компетентность, высокая преданность); наставительному – второй (компетентность от низкой до умеренной, преданность – низкая); поддерживающему – третий (компетентность от умеренной до высокой, преданность переменная); и, наконец, делегирующему – четвертый (компетентность высокая, преданность высокая). Схематично условия применения стилей руководства представлены на рисунке 2.

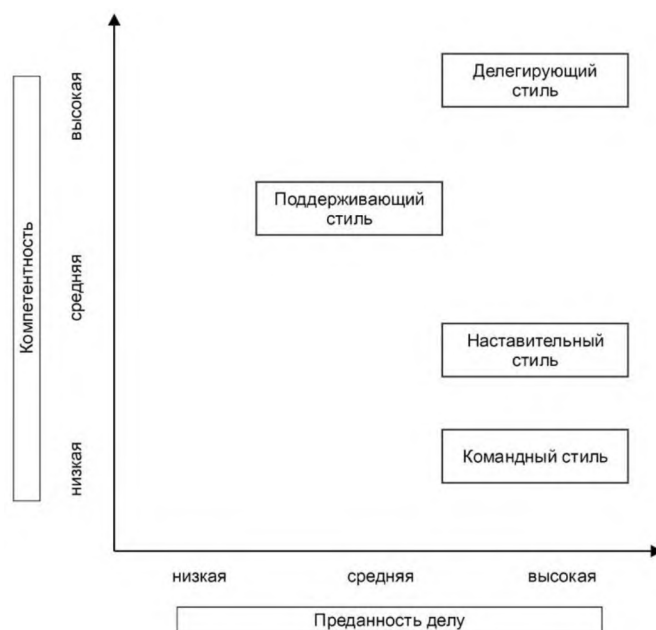


Рис. 2. Стили руководства в свете теории «ситуативного управления»

В процессе моделирования личности и деятельности руководителя исследователь может создавать идеальные или реальные модели.

Создание идеальной модели личности руководителя базируется на требованиях нормативных документов, к которым относятся: квалификационные требования, профессиональный стандарт руководителя соответствующего уровня и отрасли деятельности. Вместе с тем, идеальную модель руководителя отличает наличие ряда недостатков:

- обобщенность;
- абстрактность;
- неполное соответствие специфике деятельности;
- упрощенность.

Поэтому идеальная модель должна рассматриваться как полезная, но редко встречающаяся в реальности. Кроме того, руководитель как индивидуальность не может абсолютно соответствовать идеальной модели вследствие необходимости подстраиваться под изменяющиеся условия выполнения трудовых функций. Е.В. Балакшина в своем диссертационном исследовании отмечает, что условий профессиональной деятельности руководителей могут стремительно изменяться (Балакшина, 2011).

Факторами, негативно влияющими на эффективное выполнение руководителем трудовых функций, по мнению М. Вудкока и Д. Френсиса являются (Вудкок, Френсис, 1991):

- возраст и ухудшение физического здоровья и психических познавательных процессов;
- необходимость постоянного совершенствования способов труда за счет самообразования, повышения квалификации, получения дополнительного

образования;

- поиск новых видов профессиональной деятельности при неудовлетворенности карьерных ожиданий;
- возможный недостаточный уровень заработной платы и угроза сокращения;
- трудоголизм.

Еще одной особенностью условий профессиональной деятельности руководителя, которая может носить негативный характер, являются, обобщенные и описанные Э.Ф. Зеером, кризисы профессионального становления личности (Зеер, 2003). Форма, длительность и острота переживания кризисов, по мнению ученых, определяются влиянием следующих факторов:

- индивидуально-типологические особенности личности, социальные условия (Л.И. Божович, Л.С. Выготский, Т.В. Драгунова, Д.Б. Эльконин);
- переход из одного вида человеческой общности, внутри которой развивается и формируется человек, в другой (В.И. Слободчиков);
- возраст (Э. Эриксон, Д. Сьюпер, Б. Ливехуд);
- период развития человека в профессии (Е.А. Климов);
- этап психосоциального развития (К.Н. Поливанова);
- высокие темпы изменений в сфере информационных технологий, автоматизация деятельности, высокие темпы работы (А.В. Кошарный, Е.А. Кошарный, Н.А. Петрий, В.Б. Тарабаева);
- неоправданные надежды, пол, семейное положение, социально-психологический климат в коллективе (С.М. Шингаев).

Обобщая различные подходы в классификации кризисов профессионального становления, Э.Ф. Зеер делит их на нормативные (кризис, как правило, не носит конфликтного характера) и ненормативные (наступают случайно и заканчиваются негативными изменениями в личности) (Зеер, 2003). Учет нормативных кризисов профессионального становления исследователь может учитывать при создании идеальной модели личности и деятельности руководителя. Ненормативные кризисы будут учитываться при разработке реальной модели.

Реальная модель личности руководителя отличается от идеальной условиями труда и тем, что объект моделирования вправе самостоятельно выбирать направления своей деятельности и траекторию своего развития, а именно:

- овладение профессиональными компетенциями;
- выявление и исправление недостатков, повышение уровня квалификации;
- планирование карьерного роста;
- самореализация личностного потенциала и др.

Исследуя идеальную и реальную модели личности руководителя, можем выявить – насколько объект исследования соответствует параметрам идеальной модели руководителя.

В настоящее время в отечественных и зарубежных исследованиях по психологии труда, менеджменту, управленческой психологии, управлению персоналом имеется достаточно большое количество работ, отражающих различные подходы к структуре модели личности руководителя. Рассмотрим наиболее известные концепции, описывающие структуру модели личности руководителя.

Р.Л. Кричевский и Е.М. Дубовская предлагают определять модель личности руководителя по шести психологическим критериям или факторам личной и групповой эффективности (Кричевский, Дубовская, 2001). Структура модели личности руководителя в видении этих авторов представлена в таблице 4.

Таблица 4

Модель личности руководителя (Р.Л. Кричевский и Е.М. Дубовская)

№ п/п	Структурные элементы модели	Характеристика структурного элемента
1.	Компетенция	способность решать проблемы, принимать решения на основе интеллекта, оригинальности мышления, рассудительности
2.	Достижение	успехи в определенной сфере деятельности
3.	Ответственность	надежность, настойчивость, организованность, обязательность
4.	Участие и включенность	адаптивность, коммуникабельность, стремление к сотрудничеству
5.	Статус	социально-экономическое и психологическое положение
6.	Ситуационные факторы	цели, характеристики подчиненных, влияющие на эффективность руководства

Американский исследователь М. Шоу, классифицируя качества личности руководителя, делит их на три группы и, при моделировании личности руководителя, предлагает ориентироваться на три структурных элемента: биографические характеристики, управленческие способности, личностные качества. Более подробно структура модели личности руководителя в трактовке М. Шоу представлена на рисунке 3.

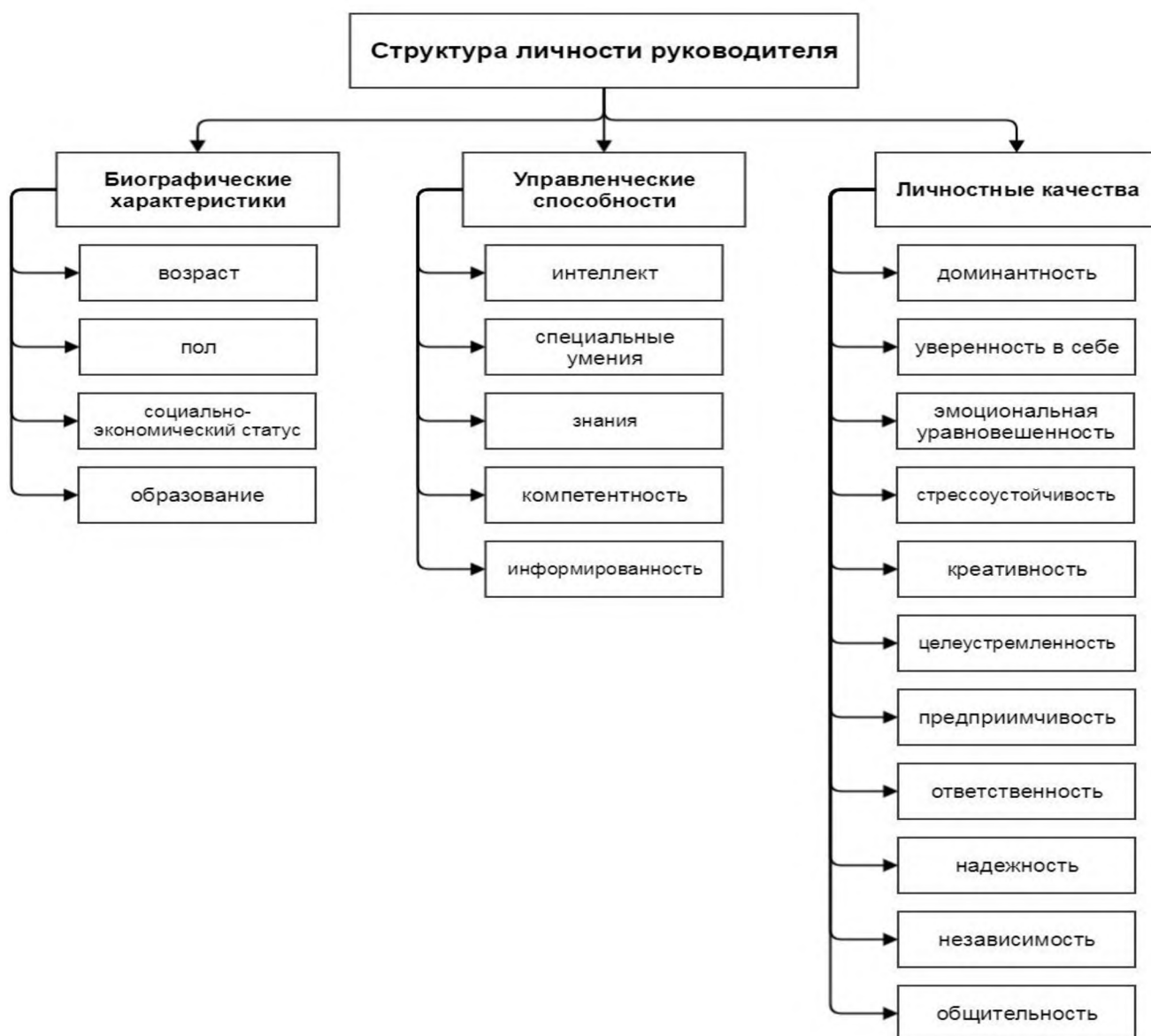


Рис. 3. Модель личности руководителя по М. Шоу

Как видно по рисунку, наибольший удельный вес в модели личности руководителя занимают личностные качества. Несмотря на это, по мнению М. Шоу, наиболее значимой характеристикой руководителя является возраст. И действительно, во многих компаниях и организациях действуют ограничения по возрасту руководителей. Хотя, практика и опыт функционирования японских и корейских компаний показывает, что руководители старше 70 лет достойно справляются с выполнением должностных обязанностей (Магура, 2018).

Вместе с тем, имеются исследования, которые показывают наличие зависимости между возрастом и уровнем руководства в плане эффективности руководства. Исходя из данных сегодняшнего дня, можно отметить, что средний возраст президентов крупных японских компаний составляет 63,5 года, в США

– 59 лет. Однако, известны факты, когда основателями процветающих фирм становились люди моложе 30 лет.

Что касается биографической характеристики – пол, то, по статистике, руководителей женщин намного меньше по сравнению с мужчинами. Однако, в нашем исследовании 100% респондентов, составляющих объект исследования, являются женщинами и выявить отличия по гендерному признаку не представится возможным.

По данным исследований необходимо отметить, что до 90% корреляций обнаруживается относительно социально-экономического статуса и образования, этими переменными, то есть руководители всегда выступают как достаточно образованные люди, имеющие высокий социально-экономический статус.

Вторым структурным элементом модели личности руководителя М. Шоу выступают управленческие способности, которые имеют положительную корреляцию с эффективностью руководства. Среди множества способностей наибольшее влияние на эффективность деятельности руководителя оказывает интеллект в его средних значениях.

Кроме интеллекта, по мнению М. Шоу, руководитель должен обладать специальными умениями, знаниями, компетентностью и информированностью.

Третья составляющая модели личности руководителя – личностные качества (Психологос..., 2017):

- доминантность – как черта характера, которая проявляется в стремлении и способности постоянно занимать главенствующее положение в группе и, при этом, влиять на других людей, диктовать свою волю;
- уверенность в себе – свойство личности, состоящее в позитивной оценке индивидом собственных навыков и способностей как достаточных для достижения значимых целей и удовлетворения его потребностей;
- эмоциональная уравновешенность – способность человека противостоять неблагоприятным факторам, преодолевать состояние эмоционального возбуждения и быстро возвращаться к состоянию душевного равновесия;
- стрессоустойчивость – умение сдерживать негативную реакцию на стресс, спокойно переносить стрессовые нагрузки и восстанавливать ресурсы организма;
- креативность (творческие способности) – способность индивида генерировать принципиально новые идеи, не соответствующие традиционным схемам мышления, а также способность решать проблемы, возникающие внутри статичных систем;
- целеустремленность – сознательная и активная направленность личности на определенный результат деятельности;

- предприимчивость – это деловая активность, инициативность, способность к начинанию и осуществлению дела, приносящего успех;
- ответственность – осуществляемый в разных формах контроль над деятельностью субъекта с точки зрения выполнения им принятых норм, обязательств
- надежность черта характера заслуживающего доверия, ответственного человека;
- независимость – свобода от влияния, контроля, самостоятельность суждений и поступков, отсутствие подчиненности;
- общительность – тенденция к наличию и умению устанавливать личные отношения с окружающими, независимо от их статуса.

Японский исследователь в области менеджмента и управления качеством Тоехиро Коно выделяет следующие элементы в модели личности руководителя (Коно, 1987):

- преданность организации;
- энергичность и новаторство;
- чуткость к новой информации и идеям;
- генерирование большого числа идей и инициатив;
- быстрое принятие решений;
- хорошую интеграцию коллективных действий;
- четкость в формулировании целей и установок;
- готовность учитывать мнение других;
- терпимость к неудачам.

В исследовании Н.Н. Вересова дается описание моделей личности сильного и слабого руководителей (Вересов, 2006). Модель личности сильного руководителя включает следующие компоненты:

- компетентность в управлении;
- достоинство и ответственность;
- чувство нового и умение рисковать;
- чувствительность и подвижность;
- высокую работоспособность.

Модель личности слабого руководителя отличают элементы, которые можно рассматривать как управленческие ошибки:

- перенос или откладывание решений;
- выполнение работы наполовину;
- стремление все сделать сразу и самому;
- убеждение, что руководитель все знает лучше всех;
- неумение делегировать полномочия;
- перекладывание ответственности на других.

В числе первых российских исследователей изучавший проблему руководства и лидерства выступает В.М. Шепель. В своих трудах отмечает, что существуют такие качества, без которых руководитель не может выступать в роли человековеда-организатора и руководителя социальной структуры. Главными составляющими модели личности руководителя В.М. Шепель называет гражданское мировоззрение и профессиональное мировоззрение (Шепель, 2000).

Гражданское мировоззрение модели личности руководителя включает такие компоненты, как:

- 1) признание самоценности человеческой жизни и здоровья, отношение к каждой личности как к индивидуальности;
- 2) бережное обращение с природой и ее животным миром, активная экологическая деятельность;
- 3) неукоснительное соблюдение общечеловеческих нравственных норм, незыблемость демократических прав и свобод;
- 4) законопочитание и законопослушание, уважительное отношение к правопорядку;
- 5) постоянное стремление к овладению научными знаниями, укрепление своих умений в их разумном техническом применении;
- 6) стремление к самоутверждению, вера в себя и в людей, неиссякаемость жизненного оптимизма.

В свою очередь, профессиональное мировоззрение в модели личности руководителя представлено следующими элементами:

- 1) личное достоинство каждого, являющиеся неприкосновенным;
- 2) постоянное изучение людей, знание их нужд и интересов;
- 3) доверие людей в общении;
- 4) союз справедливости и совести с волей – выступает гарантом человеческой и деловой порядочности;
- 5) умение раскрывать интеллектуальный потенциал людей – является высшим показателем управленческого мастерства;
- 6) личный пример в непрерывности духовного и профессионального совершенствования – это свидетельство ресурсной перспективности руководителя.

Основываясь на исследованиях личности лидера и руководителя Л.И. Уманский делает вывод о том, что в модели личности руководителя весомую значимость имеют три структурных элемента: организаторское чутье, эмоционально-волевая сфера, склонность к организаторской деятельности (Уманский, 2001). Модель личности руководителя в трактовке Л.И. Уманского представлена на рисунке 4.



Рис. 4. Структура модели личности руководителя по Л.И. Уманскому

Гипотетическая модель личности руководителя среднего и низового (организационного) уровней управления, созданная отечественными исследователями А.Л. Журавлев, В.Ф. Рубахин, В.Г. Шорин, строится из следующих групп качеств (подструктур) личности (Журавлев, Рубахин, Шорин, 1976), представленных на рисунке 5.

Авторы отмечают особую важность наличия в модели личности руководителя педагогических качеств, которые необходимы для организации обучения и воспитания подчиненных. Не менее важными выступают морально-этические качества в связи с происходящими существенными изменениями в социально-экономической сфере и необходимостью пересмотра некоторых устоявшихся принципов этики бизнеса. В каждой модели личности руководителя исследователи выявили преобладание у него той или иной группы качеств (табл. 4).

Таблица 4

Соотношение модели личности руководителя и преобладающих качеств личности

№ п/п	Модель личности руководителя	Преобладающие качества личности
1.	Специалист	профессиональная компетентность
2.	Организатор	организаторские качества
3.	Наставник	педагогические качества
4.	Специалист-организатор	профессиональная компетентность и организаторские качества
5.	Организатор-наставник	организаторские качества и педагогические качества
6.	Специалист-наставник	профессиональная компетентность и педагогические качества
7.	Гармоничный тип	все подструктуры выражены почти одинаково
8.	Неэффективный	все подструктур почти не выражены

Рис. 5. Структура личности руководителя (А.Л. Журавлев, В.Ф. Рубахин, В.Г. Шорин)



Названные модели личности руководителей имеют различную эффективность деятельности. Высокую эффективность обеспечивает наличие у руководителя организаторских качеств. Профессиональная эффективность зависит от уровня развития профессиональной компетентности. Социально-психологическая эффективность обеспечивается уровнем развития педагогических качеств (Журавлев, Рубахин, Шорин, 1976).

Авторы делают вывод, что наиболее эффективными являются модели личности руководителей, у которых преобладает развитость организаторских качеств в сочетании с профессиональной компетентностью или все подструктуры личности (Журавлев, Рубахин, Шорин, 1976).

Представленный анализ показывает актуальность и значимость применения моделирования как метода в исследованиях личности руководителя. Широкий диапазон характеристик личности, обобщенный в данной статье, будет применен в исследовании по созданию идеальной и реальной моделей личности руководителя отделения почтовой связи Федерального государственного унитарного предприятия (ФГУП) «Почта России», в основу которых войдут такие качества личности, как компетентность в профессии, возраст, образование, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность, креативность, доброжелательность, психологический такт, общительность, склонность к организаторской деятельности, целеустремленность.

ГЛАВА 4. ТРУДОВЫЕ ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКОВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Введение

Практики в области управления персоналом позволяют компаниям максимально эффективно выстроить системы отбора и подбора, адаптации, мотивации и обучения сотрудников. Особое внимание уделяется двум процессам: подбору персонала и его адаптации, поскольку приобретение персонала является ключевым делом в системе управления человеческими ресурсами. Большинство компаний во главе с их руководителями предпочитают видеть в своих будущих сотрудниках концентрированность на деле, «горящие глаза», желание работать. Часто, когда бизнес начинает развиваться или существуют ограничения в финансовых средствах, предприниматели ищут заинтересованных кандидатов, которые будут максимально выкладываться на работе и иметь высокую профессиональную и командную мотивацию.

Чтобы обеспечить компанию «правильным» персоналом, необходимо понимать, какие трудовые интересы и ожидания уже существуют у сотрудников и какие трудовые интересы готова поддерживать и развивать сама организация. Когда интересы сотрудников конгруэнтны с их рабочей средой, а сотрудники ощущают возможность использовать свои собственные компетенции, тогда мы имеем более высокие уровни вовлеченности и внутренней мотивации к работе. Как показывают исследования отдельных авторов, все это наилучшим образом влияет на результативность работы (De Fruyt, 2002, p. 73 – 90; Johnson, Beehr, 2014, p. 99 – 108). Зона пересечения интересов сотрудников и интересов, поддерживаемых организацией, формирует запрос на поиск новых сотрудников, на их максимально быстрое и эффективное введение в компанию и развитие внутреннего потенциала согласно имеющимся требованиям (Naghmeh Vahidi, Samsilah Roslan, Maria Chong Abdullah, 2016, p. 90-100; Мандрикова, Сафиуллина, с. 2-17).

Введение при найме на работу дополнительного параметра, такого как трудовой интерес, позволяет оценить направленность личности работника и в итоге получить сотрудника, в «горящих глазах» которого руководитель будет видеть, независимо от содержания работы, заинтересованность в работе, 100%-ю вовлеченность, максимальную отдачу.

Логичным продолжением практики подбора в системе управления персоналом является адаптация и обучение персонала. Так, статистические данные говорят, что «порядка 80% уволившихся людей в первый год работы принимают решение об уходе из компании в первые две недели» (Кузнецов, 2011, с. 200-207). Процесс адаптации новых сотрудников требует финансовых и

временных затрат, поэтому компаниям невыгодно нанимать тех, кто быстро уволится. При этом важнее сокращение адаптационного периода и получение максимальной отдачи от нового сотрудника.

Именно в период адаптации сотрудник приспосабливается к компании, осваивает основные правила игры. И компания может подстроить трудовые интересы сотрудника под свои возможности, усилить те его интересы, которые принесут максимальную пользу организации и удержать ценных сотрудников на рабочем месте. Отсюда важно понять «точки усиления» этих трудовых интересов.

В статье приводятся результаты пилотного исследования трудовых интересов кандидатов при подборе, адаптации и обучении персонала в одной из сервисных компаний развлекательно-ресторанной отрасли г. Москвы (Россия) в 2017 г.

Цель исследования – показать значимость учета трудовых интересов работников и важность влияния на них в процессе управления персоналом.

В качестве исходной гипотезы взята следующая. В процессе подбора оптимального персонала в сервисную компанию важную роль играют трудовые интересы кандидата. У линейного обслуживающего персонала наиболее выражен экономический интерес. Если компания не учитывает трудовые интересы работников и не сдвигает их в сторону профессионального компонента и устойчивости, то работник плохо адаптируется и может уйти к тем конкурентам, которые более чувствительные к удовлетворению этих интересов.

В рамках исходной гипотезы были выделены частные гипотезы (см. далее), которые были доказаны с помощью построения таблиц сопряженности.

Несмотря на значительное количество работ, связанных с анализом различных аспектов экономических, профессиональных, общественных и личных интересов, изданных во второй половине 20-го века (Carter, 1940, p. 185-191; Bordin, 1959, p. 44-45; Rothmann, Cooper, 2008; Carrol Izard, 1991), остается ряд недостаточно исследованных теоретических и практических вопросов. Среди них: историческая, гносеологическая и онтологическая природа трудового интереса, факторы, его определяющие; формы и условия реализации интересов в современных условиях; роль и место трудовых интересов в экономической системе общества; закономерности формирования, функционирования и развития трудовых интересов; тенденции их трансформации. Проблема детерминации и динамики феномена интереса также является недостаточно проработанной и в области социальной психологии, психологии труда и организационной психологии (Rothmann, Cooper, 2008).

Среди зарубежных исследователей можно выделить работу немецкого психолога Эберхарда Тодта (E.Todt). Э. Тодт определяет интересы как

относительно длительные и обобщенные тенденции поведения, тесно связанные с развитием образа Я. Его коллега, глава института психологии университета Киля К.Ф. Мерк (K. Mierke), работавший в области оценки одаренности и производительности, выделил феноменологический, функционально- и структурно-психологический аспекты рассмотрения интереса (Mierke, 1963). Для клинических психологов Н.В. English, A.Ch. English интерес имел значение установки или направленности внимания, то есть ощущения значимости (English, English, 1977). По мнению советского психолога и философа С.Л. Рубинштейна, интерес в психологическом смысле слова является специфической направленностью личности, заключающейся в сосредоточенности ее помыслов на определенном предмете (Рубинштейн, 1989, с. 111-118). Это специфический мотив культурной и познавательной деятельности человека, который действует в силу своей осознанной значимости и эмоциональной привлекательности. Развернутый теоретический анализ понятия интерес был также сделан в 2002 г. доктором психологических наук, профессором Санкт-Петербургского университета Е.П. Ильиным. Он относит интерес к «видам мотивационных образований», среди которых также им рассмотрены мотивационные состояния, мотивационные установки, влечения, желания, хотения, склонности и привычки. При этом интерес выступает ключевым компонентом мотива, определяя личные предпочтения в потребностях и способах их удовлетворения, в желании действовать (Ильин, 2002, с. 165-173).

В целом, анализ различных направлений трактовки интереса в педагогике, социологии, праве, психологии и экономике дает 4 вектора:

- аксиологическое, которое подчеркивает важность, ценность, полезность предмета интереса;
- аттитюдное, то есть выражение отношения, установки на предмет интереса;
- векторное, показывающее отношение личности к предмету интереса;
- потребностно-мотивационное, которое рассматривает интерес как побуждение, мотив и стимул к удовлетворению потребностей.

При этом динамика изменений в понимании психологической природы интереса направлена в сторону деятельностного аспекта.

Таким образом, трудовой интерес (интерес к работе) мы определяем как ценностную, эмоционально окрашенную позицию личности работника по отношению к своей деятельности (Лобанова, 2015, с. 95-106). От правильной сформированности данной позиции может зависеть не только личностный успех работника, но и результаты предприятия, организации, экономики в целом. Если в компании изначально будет создана мотивационно-стимулирующая среда и

выстроена эффективная система управления персоналом, где процедуры подбора будут выявлять истинные интересы кандидатов и учитывать требуемые интересы компании, а система адаптации и обучения будет усиливать личный трудовой интерес или корректировать его в зависимости от требований, то компания может получить высоко заинтересованных сотрудников.

Теоретико-методологическая основа исследования

Основываясь на глубоком анализе мировой и отечественной современной психологии мотивации, российский психолог Е.Ю. Патяева выделяет три ключевых феномена в мотивации человеческих действий: потребностные побуждения, где пища, впечатления и т.п. служат в качестве побудителей; социокультурное мотивирование (побудителями являются приказ, чувство долга, выполнение задания, роль и пр.); и свободные самоопределяемые действия, включающие духовные устремления личности (Патяева, 2018, с. 258). По мере усложнения мотивационного строения человеческих действий, накопления культурных средств и усложнения актов опосредования рассматриваются разные уровни мотивации. Досмысловая мотивация включает простые импульсивные действия, подражание, заражение, стремление к контакту, подчинение, а также внушенные, заданные действия через простое речевое побуждение. На данном уровне мотивации интерес к труду не формируется. Он может возникать только на смысловом уровне мотивации, где имеют место сопричастные и ролевые организационные действия, ритуалы, идентичность, где есть именующая речь. Далее возникает мотивационный уровень убежденного самоопределения: задачи «на смысл», «на позицию» человека, включая сложные системы предписаний и форм социальной деятельности. Смысловая мотивация основана на рациональной картине мира, потребностях в смысле жизни, на рефлексивно-ценностном самоопределении личности и решении задач «на осуществление». Именно на этом уровне мотивации феномен трудового интереса проявляется ярче всего. Вместе с тем высшим уровнем мотивации является автономное самоопределяемое действие, рефлексия, признание права личности самостоятельно определять моральные принципы, не подчиняясь социуму, то есть порождение новых смыслов деятельности.

Дж. Раундс, Р. Су (Rounds J., Su R.) в своей работе «Природа и сила интереса» предложили теоретическую модель, которая указывает на взаимосвязь между интересом, мотивацией, поведением и результатом. Наличие интереса активизирует процесс мотивации, влияя на формирование целей деятельности, устойчивости и направленности усилий. Данный механизм формирует программно-целевое поведение, которое приводит к каким-либо результатам. Соответственно, чем более устойчив трудовой интерес к деятельности, тем

больше усилий прилагает сотрудник к заинтересованному делу, тем выше его результативность (Rounds, Su, 2014, p.98-103). Согласно другого подхода М. Ингерик и М. Дж. Румси (Ingerick, M.; Rumsey, M.G.) существуют три ключевых детерминанты трудового поведения: мотивация, знания и умения, трудовые навыки (привычки) (Ingerick, Rumsey, 2014, p.165-181).

М. Армстронг в своей книге «Практика управления человеческими ресурсами» связывал мотивацию с «факторами, которые заставляют людей вести себя определенным образом» (Армстронг, 2009, с. 154). Он считал, что мотивация инициируется осознанным или неосознанным признанием наличия неудовлетворенных потребностей, которые создают желание чего-то достичь или получить. Данная модель процесса мотивации, связанная только с потребностями, включает и постановку цели. Если цель достигнута, потребность удовлетворена, действие повторяется, закрепляется. Если не достигнуто, то повторение тех же действий маловероятно. Действительно, предшествуя трудовому действию, объясняя и обосновывая его, мотивация может служить либо побуждением к действию, либо средством блокирования его. Однако сам мотив не является движущим фактором, а выступает связующим звеном между такими регуляторами трудового поведения, как потребности, интересы, цели и ценности, установки и нормы. То есть современный механизм процесса мотивации намного богаче и включает большее число феноменов, чем только удовлетворение потребностей.

В ходе многолетней работы автора по исследованию психологических аспектов трудовой мотивации интерес был выделен из общего механизма мотивации в качестве движущей силы деятельности современного работника (Лобанова, 2015, с. 26-45). На рис. 1 данный механизм показан в упрощенной форме. Здесь на мотивацию влияют как внешние факторы – социально-экономическая действительность и рабочая среда, так и внутренние факторы – сформированные потребности, ценностные ориентации, установки, цели и нормы деятельности. При этом деятельность рассматривается как «форма активного отношения субъекта к действительности, направленная на достижение сознательно поставленных целей и связанная с созданием общественно-значимых ценностей или освоением социального опыта» (Карпов, Савин, 2005, с. 16). Автономная деятельность психологически определяется через совокупность ведущих мотивов, одним из которых является интерес.

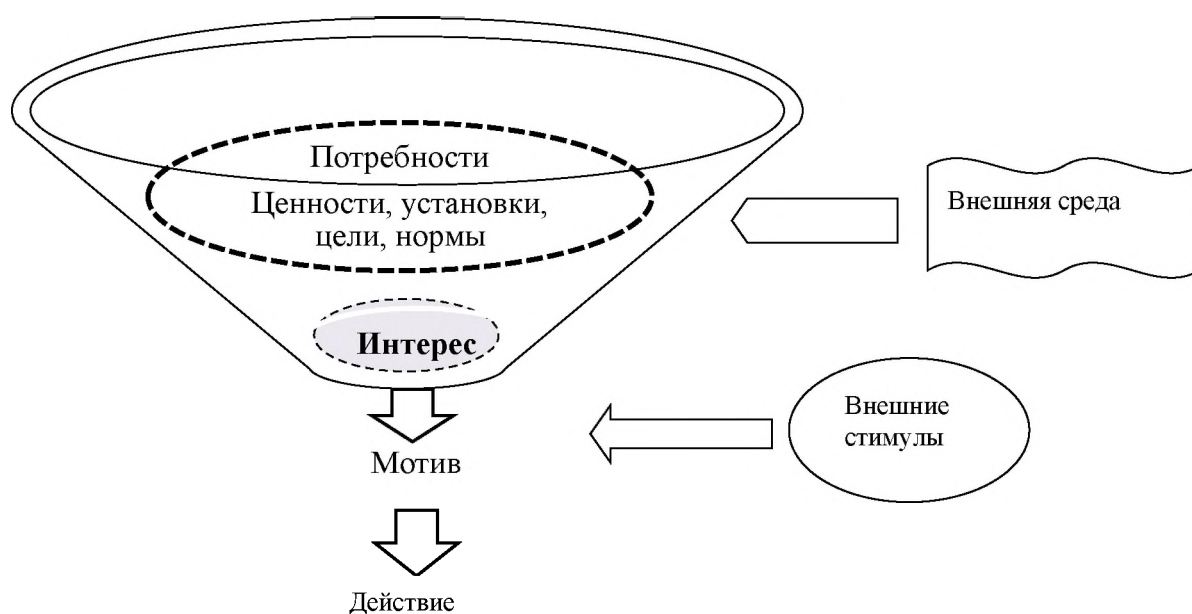


Рис.1. Взаимосвязь потребностей, интересов и мотивов личности

Потребности активизируют человека и запускают механизм трудовой мотивации. Однако побудительной силой обладают только осознанные потребности, когда работники или лидеры компаний, осознавая несоответствие внешних условий их внутренним требованиям, реализуют деятельность по устранению такого несоответствия. Осознанные потребности обретают форму *интересов* к определенным объектам труда, обеспечивающим удовлетворение потребностей. По господствующему интересу в сочетании с реальным статусом человека определяются *ценностные ориентации* — относительно устойчивые, социально обусловленные отношения к совокупности материальных, духовных благ и идеалов, на основе которых возникает стремление к достижению определенных целей. Современный мотивационный механизм включает также и *установки работников (attitude)* — состояние психологической готовности личности вести себя определенным образом в отношении объекта, детерминированное ее прошлым опытом (Allport, 1935).

Таким образом, определенные структурные элементы мотивационного механизма — потребности, ценности, установки, интересы — мотивируют, т.е. запускают различные мотивы через стимулы для совершения того или иного действия в рамках установленных норм, правил и других аспектов экономической и социально-общественной среды, трудовой ситуации. Этим инициируется поведение, то есть происходит мотивирование человека к определенному трудовому действию. Действие — это основная единица структуры деятельности, произвольная преднамеренная активность, направленная на достижение осознаваемой цели. После выполнения определенного действия человек получает оценку (вознаграждение или

наказание) за его осуществление. Здесь *мотивация к действию* либо ослабляется, либо сохраняется, либо усиливается. Контроль и поддержание поведения, направленного на достижение цели, выражаются в определенной настойчивости к достижению этой цели. А сама мотивация делает человека заинтересованным. Таким образом, мы видим, что при рассмотрении современного механизма трудовой мотивации *интерес занимает ключевое место*, играя роль «запускающего» триггера, мотивационного импульса, дающего позитивный результат.

Л.С. Выготский показывал компонентный и элементный анализ деятельности. В рамках инвариантной психологической структуры деятельности советские и российские психологи выделяли основные составляющие (Ломов Б.Ф.) или блоки психологической системы деятельности (Шадриков В.Д.). В рамках структурно-интегративного и ресурсного подхода (А.Б. Леонова) психологический механизм деятельности – это организованные в психологическую систему психические функции и процессы, необходимые для достижения целей трудовой деятельности. Здесь человек рассматривается как активно и целенаправленно действующий субъект, системообразующим фактором функциональной системы которого является мотивация. В качестве ведущего внутреннего мотива, побуждающего к деятельности, интерес может задавать поиск и извлечение необходимых инструментов, физиологических и психологических средств, поддерживать требуемый уровень работоспособности.

Изложенный механизм мотивации позволяет сформировать мотивационно-стимулирующую среду и достаточно серьезно воздействовать на трудовое поведение работников для достижения эффективных результатов.

Понятно, что интересы могут расти, развиваться, но могут и постепенно ослабевать и, наконец, совсем исчезнуть, если не заботиться об их поддержании. Трудовой интерес устойчив, однако на него можно оказывать воздействие и видоизменять. В разные периоды жизни человека в процессе игровой, учебной, имитационной, проектной, адаптационной, познавательной и трудовой деятельности интересы развиваются и эволюционируют. Количество практических исследований в этой области незначительно, однако они подчеркивают наличие взаимосвязи между интересом и трудом (Harackiewicz, Hulleman, 2010, p. 42-52; Hidi, Renninger, 2006, p. 111-127). В этой связи актуальность данного исследования заключается в приведении новых аргументов для доказательства влияния трудовых интересов на трудовую активность и результативность деятельности.

Материалы и методы исследования

Методические трудности исследования трудовых интересов выявили

недостаток имеющихся опросников интересов, которые касались в большей степени профессиональных предпочтений (анкета интересов Career Pathfinder SHL, протокол профессиональных предпочтений Ф. Кьюдера, опросник интересов Стронга (Strong, Campbell, 1969), таблица для ориентировочного определения предпочтительного типа будущей специальности Е.А. Климова (Климов, 1996)), либо интересов разных социально-профессиональных групп (покупателей, рекламодателей, риелторов, молодежи, женщин), либо исследовали познавательные интересы.

Психологи, экономисты, социологи, юристы давали различные классификации интересов. Психологи выделяли такие параметры классификации как содержательность, непосредственность, объективность, реализуемость, широту, устойчивость, оформленность. Е.П. Ильин (Ильин, 2002, с. 165-173) предложил следующую структуру интересов. Кратковременное проявление интереса к чему-либо или кому-либо выражается в ситуативном любопытстве. Интерес-отношение, интерес-склонность — это уже более устойчивое образование личности (интерес к искусству, к науке, к спорту, профессии). При этом интересы-отношения могут быть *процессуальными* (непосредственными), связанными с получением удовольствия от процесса деятельности (нравится слушать эту музыку, читать детектив, выполнять данную работу), и *целевыми* (опосредствованными), связанными с получением результата, выгоды. Недостаток данных классификаций был связан с тем, что все они рассматривали интересы человека вне контекста его организационного трудового поведения.

Автором была предложена классификация по содержанию и целевой ориентации личных интересов, присущих работникам современных организаций и разработана анкета интереса к работе, основанная на данной классификации (см. Табл. 1).

Виды и содержание трудовых интересов

Группы интересов	Виды трудовых интересов	Содержание интересов
Индивидуальные интересы	Экономические интересы	Сотрудник интересуется размером заработной платы, ее составляющими, способами ее увеличения или другими материальными благами
	Профессиональные интересы	Сотрудник заинтересован в развитии себя в данной позиции, в улучшении своих профессиональных качеств, оттачивании мастерства.
	Карьерные интересы	Интерес на дальнейшее продвижение, на возможности карьерного роста.
Групповые интересы	Интересы малых групп (групповые)	Сотрудник интересуется особенностями коллектива, эмоциональным климатом. Уделяет внимание отношениям руководителя с подчиненными.
	Корпоративные (организационные) интересы	Интерес к корпоративным ценностям, к корпоративной культуре, мероприятиям, внимание к специфике работы компании.
Общественные интересы	Территориальные (национальные) интересы	Деятельность работника подчинена местным или национальным интересам, обычаям, порядкам, традициям, мировоззренческим ценностям.
	Общегражданские интересы	Сотрудник ориентирован на служение людям, гражданам своей страны, государству, обществу, настроен на патриотизм и заинтересованное выполнение гражданских обязанностей

Данный подход к классификации трудовых интересов учитывает взгляды экономистов через призму отношений собственности, интегрирует интересы групп людей, представленных в организации (акционеров, топ-менеджмента, среднего менеджмента, наемных работников), принимает во внимание внешние экономические и социальные условия, в которых работают трудовые коллективы. А главное, он учитывает динамическое развитие и усложнение мотивационного строения человеческих действий, накопления культурных средств и усложнения актов опосредования от примитивной досмысловой мотивации к автономным самоопределяемым действиям, основанным на мировоззренческих ценностях труда.

Психологическая модель трудовых интересов (см. рис. 2), реализуемая в данном исследовании, основана на личностном компоненте их носителей — на содержании интересов и целевой ориентации работников.

Модель учитывает социально-экономическую среду и организационные условия, в которых находится работник. В качестве ведущих экономических факторов выделяются отношения собственности (материальной, интеллектуальной и др.) и характер системы налогообложения в стране. К социально-культурологическим и организационным условиям относятся:

- регион проживания работников;
- профессиональное окружение;

- политическая активность;
- этнокультурные обычаи;
- организационно-управленческие и контролирующие структуры.

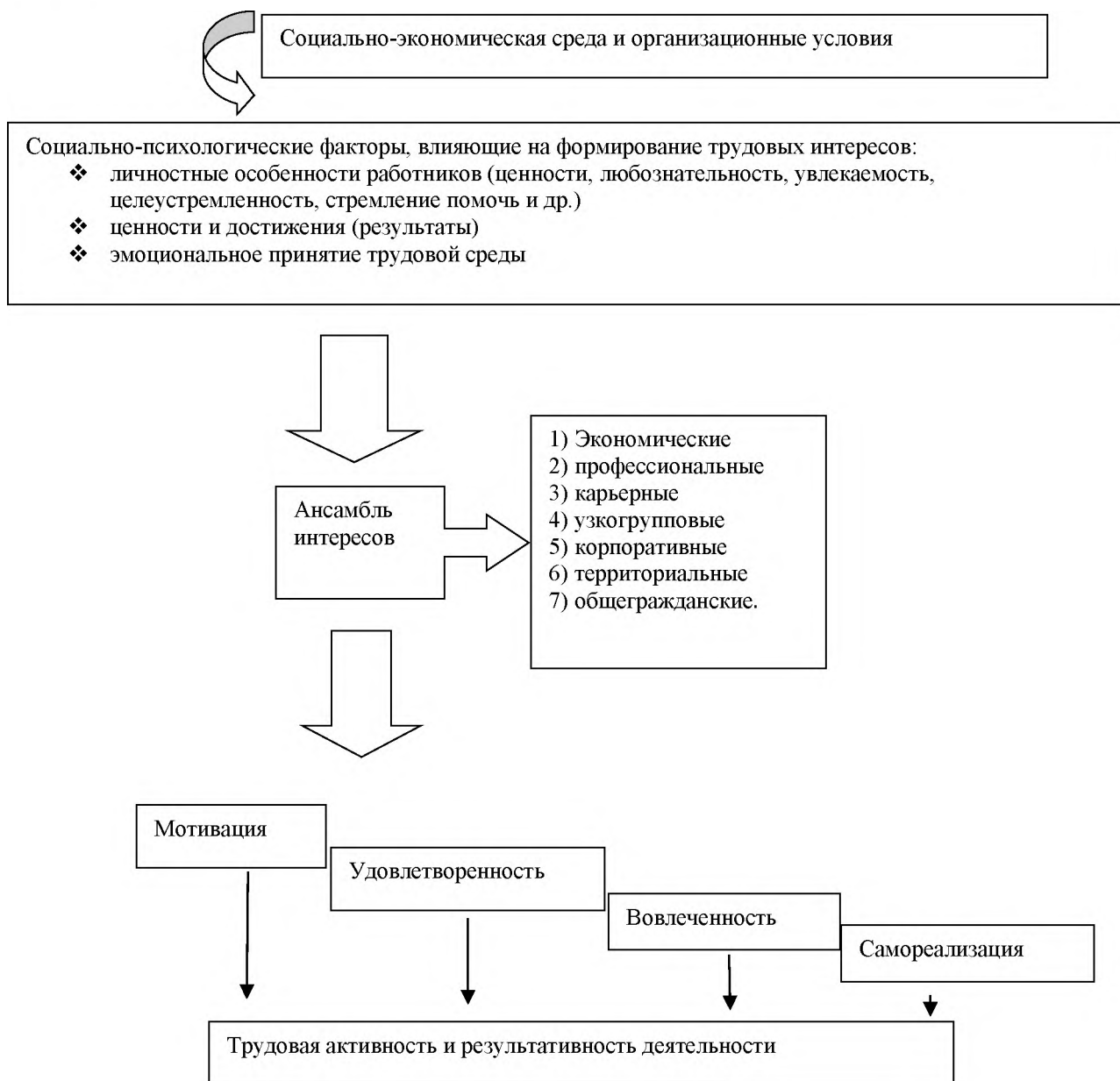


Рис. 2. Психологическая модель трудовых интересов

Любая психологическая функция реализуется определенной функциональной физиологической системой. Функциональная физиологическая система природно, генетически обусловлена и задается через способности. Российским психологом В.Д. Шадриковым была предложена 3-х компонентная структура способностей, включающая природные, субъектно-деятельностные и личностные способности человека. Природные способности определяются материальными объектами, например, генами, нейронами мозга, их связями и т.п. Но разные природные способности могут «перекрываться» через труд

субъектно-деятельностными и личностными способностями. Ранговая структура профессиональных способностей определяется мотивацией и развивается через операционные механизмы (Шадриков, 1996).

Экспериментальным путем автором были выделены внутриличностные факторы, влияющие на формирование трудовых интересов. Это ценности и достижения; эмоциональное отношение к выполняемой работе и личностные характеристики работников, в том числе генетически обусловленные. Большое количество проведенных гайд-интервью с работниками разных типов профессий (по классификации Е.А. Климова) позволили отобрать такие наиболее часто упоминаемые особенности работников как целеустремленность, увлеченность, любопытство и любознательность, стремление к новизне, ответственность, стремление помочь, перфекционизм. Также были выделены такие параметры как самодетерминация и динамика развития работника как личности, ориентированной на трудовые возможности, а не на необходимость работать. «Правы те, — писал российский психолог заслуженный профессор Московского университета Б.С. Братусь, — кто предостерегает от абсолютизации роли среды, от забвения того, что существует психический механизм самостроительства личности» (Как построить свое «Я», 1991, с. 68).

Модель учитывает не только внутриличностные факторы, влияющие на формирование трудовых интересов, но показывает и результаты, — как интересы активизируют трудовую деятельность.

Она позволяет рассмотреть также и эволюционную периодизацию изменения трудовых интересов личности от игровой и учебной деятельности до непосредственно трудовой.

Интерес к работе может возникать вначале как эмоция, сопровождающаяся вниманием к значимому объекту труда и стремлением больше узнать о нем. По мере успешной реализации этого стремления интерес обретает устойчивость и структуру. В ансамбле трудовых интересов какой-то интерес начинает «солировать», другой отходит на второй или третий план. Ведущий устойчивый интерес, подкрепленный успехами, заставляет оценивать работу, как отвечающую потребностям, и вызывает длительные положительные эмоции, т.е. фактически вызывает удовлетворенность трудом. Нарастание положительных эмоций, в свою очередь, приводит к стремлению идентифицировать себя с работой, т.е. к вовлеченности в работу. При неудачах в работе интерес не приобретает устойчивость, а, наоборот, спадает. При плохой атмосфере в коллективе и несправедливой с точки зрения индивида оплате труда удовлетворенность работой понижается. При несовпадении ценностей работника и организации удовлетворенность трудом не приведет к возникновению вовлеченности в работу. Но при наличии благоприятных

факторов интерес к работе обретает устойчивость и перерастает в вовлеченность (Лобанова, 2015, с. 86). По сути, вовлеченность означает включенность в жизнь компании, готовность сотрудника прикладывать значительные усилия, стремление к самореализации и высокой трудовой активности. Трудовая активность выражается различными показателями, например, качеством и количеством выполненной работы, производительностью труда, использованием нового оборудования, передовых методов и технологий, соблюдением норм и правил внутреннего распорядка, технологической дисциплины; вовлеченностью и участием работников в совершенствовании организации производства и труда (Попов, 2012, с. 151-158).

Методы исследования

Модель трудовых интересов явилась методологической базой для разработки методики исследования трудовых интересов с помощью Анкеты интересов к труду. Исследование проводилось на базе сервисной компании, которая является одним из ведущих игроков ресторанно-развлекательной сферы и состоит из управляющей компании и 12-ти территориальных мест. Всего в компании работает более 1200 человек. В рамках данного объекта не анализировались общегражданские и территориальные интересы работников, поскольку весь персонал был из одной локации (региона). Основные проблемы управления человеческими ресурсами в компании концентрировались на уровне подбора сервисного персонала, адаптации сотрудников и их удержания в течение года.

В ходе анкетирования выяснялись ожидания кандидатов от работы в компании, выявлялись основные трудовые интересы и их иерархия; увлечения, эрудированность кандидата, его вовлеченность в различные сферы жизни. Анкеты были 2-х типов: для кандидатов и для тех работников, которые проходили адаптационный период. Участникам предлагалось отреагировать на серию утверждений типа «Мое вознаграждение соответствует уровню моего профессионализма», «Моя деятельность настолько увлекательна, что порой я забываю об окончании рабочего дня» или «Я горжусь результатами работы своей компании». Необходимо было осуществить выбор ответа, отражающего степень важности каждого утверждения для респондента: от совершенно не важно (1 балл) до очень важно (5 баллов). По количеству набранных баллов фиксировалась приоритетность того или иного вида интереса.

Известно, что при использовании опросников ответы индивида на прямые вопросы о его интересах оказываются чаще всего ненадежным методом их выявления и оценки. Поэтому для подтверждения или опровержения количественных результатов, выявленных методом анкетного опроса, использовались качественные методы:

- анализ и оценка заявительных документов (резюме кандидатов, которые помогали оценить траекторию развития интересов);
- интервьюирование, которое проводилось в формате гайд-интервью и позволяло более подробно узнать предыдущий опыт работы кандидата, его профессиональные успехи, а также направленность и устойчивость трудовых интересов; выраженность корпоративного и группового трудового интереса;
- профессиональное испытание (задание), помогающее оценить выраженность профессионального и карьерного трудового интереса.

Количественный анализ позволил собрать статистическую информацию, на основе которой были выявлены значимые отличия в трудовых интересах между успешными кандидатами, принятыми в компанию, и кандидатами, не прошедшими этапы отбора.

Анкетирование кандидатов проводилось перед первичным оценочным собеседованием в компанию для получения наиболее независимых, валидных и надежных результатов. Повторное анкетирование проводилось спустя месяц работы в компании с теми кандидатами, которые были трудоустроены, чтобы оценить, как адаптационный период повлиял на работников. Таким образом, анкетирование и гайд-интервью включали блоки вопросов «до выхода на работу», и «после прохождения адаптационного периода». Следует заметить, что многие кандидаты затруднялись с ответами на вопросы анкеты, однако успешно отвечали на вопросы интервью.

Количественное исследование проводилось в несколько этапов: пилотное исследование, затем модификация исходной анкеты и сбор информации для дальнейшего анализа. В рамках пилотного исследования (анкетирования) было опрошено *20 сотрудников*, работающих в компании. По итогам анализа отношений к основным элементам Анкеты интересов были добавлены дополнительные вопросы, кроме того была заменена шкала с порядковой на номинальную. Таким образом, предварительное пилотное исследование позволило нам уточнить применение тех или иных стимулов исследования не как случайных факторов, а сфокусироваться именно на факторах трудовых интересов.

Для проведения дальнейшего анализа было *отобрано 50 анкет*: 25 анкет заполнены кандидатами, которые успешно прошли собеседование и в дальнейшем трудоустроились в компанию, и 25 анкет заполнены кандидатами, которые в итоге не прошли этапы отбора. Возраст респондентов — от 18 до 25 лет. Мужчины составили 52% общего количества респондентов, женщины — 48%. Опрошенные кандидаты имели среднее профессиональное или неоконченное высшее образование. Данная выборка была ограничена количеством и временем сбора поступивших заявок от кандидатов. Увеличение

объема выборки означало бы некорректность и несопоставимость данных кандидатов, поскольку пришлось бы учитывать заявки кандидатов за предыдущий год, когда были другие условия найма.

Для качественного исследования было выделено 28 кандидатов, отвечающих свойствам генеральной совокупности (14 мужчин и 14 женщины). Выбор этих кандидатов был обусловлен их личным согласием на участие в исследовании. Ответы респондентов были разделены на несколько категорий: взаимосвязь интересов с HR-функциями, трудовые интересы сотрудников, восприятие трудового интереса, ценности и пр.

Следует отметить, что индивидуальные характеристики объектов исследования (кандидатов) отличались достаточным разнообразием и инклюзивностью. Хотя все они проживали в г. Москва, но представляли разные регионы России: Дальний Восток (Владивосток, Якутск), Сибирь (Сургут, Красноярск, Новосибирск), Урал (Тюмень, Пермь), Юг (Краснодар), Поволжье (Саратов, Казань), Центр (Сергиев Посад, Кострома, Ярославль) и Северо-Запад (Санкт-Петербург, Псков). В выборку попали также представители других стран ближнего зарубежья (Белоруссия, Украина, Казахстан, Киргизстан, Армения). Разнообразием также отличались национальности кандидатов: кроме русских были татары, якуты, карелы, башкиры, белорусы, украинцы, казахи, киргизы и другие. Общими для всех кандидатов были возрастные характеристики, среднее образование и желание работать в компании данной сферы бизнеса.

Результаты

В ходе количественного исследования был проведен частотный анализ ответов, построение кросстаблицы, таблиц сопряженности, корреляционной матрицы.

Частотный анализ по результатам анкетирования кандидатов показал, что интересу к работе способствует:

- работа в дружном коллективе – 80% наблюдений;
- интересная и разнообразная по содержанию работа – 62% наблюдений;
- личная целеустремленность – 56% наблюдений;
- возможность получать хорошую заработную плату – 52% наблюдений

На рис. 3 показаны результаты ответов респондентов о причинах выбора работы в данной компании. При ответе на данный вопрос, интересы тех, кто прошел и не прошел оценочное собеседование, различались.

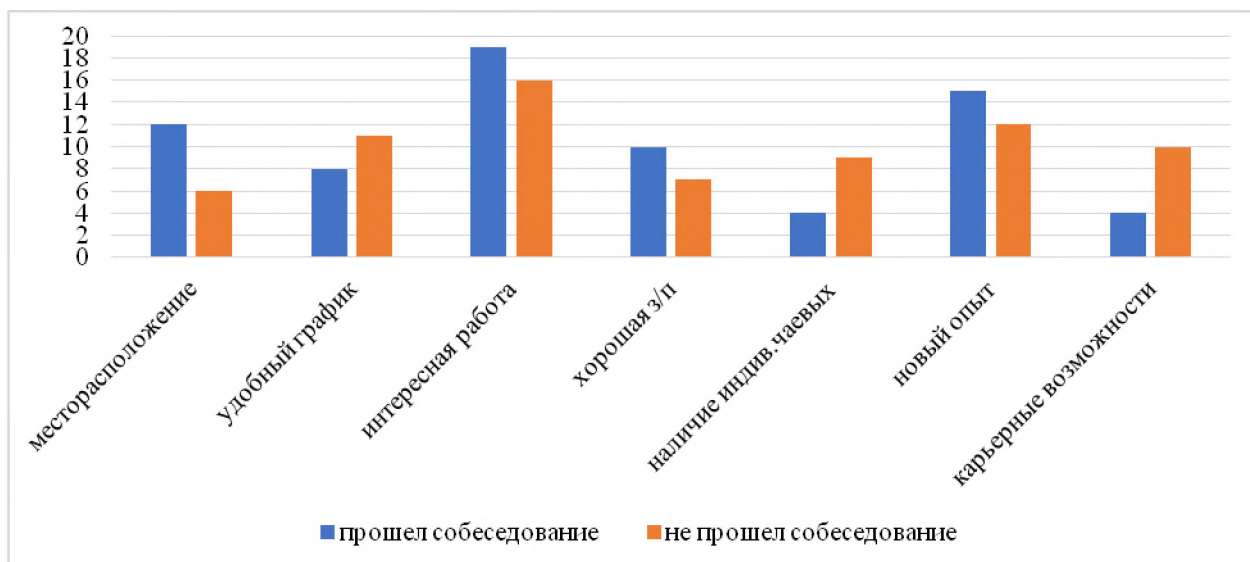


Рис. 3. Результаты ответов на вопрос: «Почему Вы решили пойти работать в нашу компанию?»

Анализ кросс-таблицы, фиксирующей распределение ответов между тем, что способствует интересу к работе и тем, что имеет наибольшее значение в обеспечении хорошей работы сотрудника подтвердил, что для большинства опрошенных работа в дружном коллективе и доверительные отношения стоят на первом месте (62%); заработная плата ассоциируется с хорошей работой и с трудовым интересом (46%); для профессионального развития важна личная целеустремленность (34%) и интересная и разнообразная по содержанию работа (34%).

В рамках исходной гипотезы были выделены частные гипотезы (см. Таблицу 2), которые проверялись с помощью построения таблиц сопряженности². Полученные подтвержденные гипотезы были оценены по коэффициенту Крамера. Значения меньше 0,15 отражают наличие слабой связи, 0,15 – 0,3 средняя степень и выше 0,3 высокая степень тесноты связи между показателями.

² Коэффициент сопряженности (Крамера) - мера связи, основанная на хи-квадрат. Это значение меняется между 0 и 1, причем 0 означает отсутствие связи между переменными строки и столбца, а значение, близкое к 1, - высокую степень связи между этими переменными.

Сводная таблица, отражающая уровень устойчивости связи

Гипотезы		Коэф. Крамера	Интерпретация
1. Линейный сервисный персонал в первую очередь ориентирован на интересы малых групп, важен трудовой коллектив и взаимоотношения в нем	Гипотеза 1.1	0,659	Наличие сильной степени связи между согласием на задержки зарплаты и значимостью доверительных отношений в коллективе
	Гипотеза 1.2	0,488	Наличие сильной степени связи между согласием на задержки зарплаты и значимостью трудового коллектива
2. В работе сервисного персонала значимы материальные трудовые интересы	Гипотеза 2.	0,392	Наличие средней степени связи между выбором работы и заработной платой
3. Карьерные трудовые интересы не являются ключевыми для линейных сотрудников.	Гипотеза 3.1	0,267	Наличие средней степени связи между карьерными интересами и выбором работы в данной компании
	Гипотеза 3.2	0,379	Наличие средней степени связи между планируемым сроком работы в компании и карьерными интересами
	Гипотеза 3.3	0,332	Наличие средней степени связи между образованием и карьерными интересами
4. Профессиональное развитие на работе наиболее значимо для кандидатов, имеющих среднее образование, так как они планируют развиваться в выбранном направлении	Гипотеза 4	0,323	Наличие средней степени связи между образованием и профессиональными интересами
5. Кандидаты с опытом работы быстрее проходят адаптацию и обучение	Гипотеза 5	0,541	Наличие высокой степени связи между опытом работы и сроками квалификационного обучения.

Гипотеза 1.1 подтвердилась с максимальной степенью вероятности ($p=0,000$). 80% опрошенных считают, что интересу к работе способствует дружный коллектив. При этом 58% отмечали, что могут ходить на работу, которая неинтересна, но если в коллективе их интересы совпадают с другими (в неформальном общении).

Гипотеза (2) о том, что вакансия в данную компанию привлекательна зарплатой и системой оплаты, а именно наличием индивидуальных чаевых, подтвердилась с асимптотической значимостью 0,009. Только 40% опрошенных выделяют значимость материальных трудовых интересов.

Те кандидаты, для которых не значимы карьерные интересы в компании, более успешно проходят собеседования на позиции линейного сервисного

персонала. Гипотеза 3.1 подтвердилась со степенью вероятности $p=0,059$. Преимущественно собеседование проходили успешно и в итоге трудоустроились в компанию те кандидаты, которые не выделяли значимость карьерного роста. 28% всех опрошенных кандидатов отметили значимость карьерного развития в работе, однако только 8% из них в итоге трудоустроились в компанию.

Кандидаты, которые планировали работать в компании более 1 года, были заинтересованы в своем продвижении по карьерной лестнице. Гипотеза (3.2) подтвердилась со степенью вероятности $p=0,026$. Это значит, что те кандидаты, которые рассчитывают на долгосрочное сотрудничество с компанией, настроены реализовать себя в дальнейшем, чтобы достичь большего.

Кандидаты, у которых высшее (или неоконченное высшее) образование рассматривают работу сервисного персонала как временную, в отличие от кандидатов, чье образование среднее. Гипотеза 3.3 подтвердилась ($p=0,026$). Кандидаты, имеющие среднее образование являются для данного работодателя более выгодными, так как они готовы работать дольше (более 1 года). Также и профессиональное развитие наиболее значимо для тех кандидатов, чье образование среднее, так как они планируют развиваться в выбранном ими направлении. (гипотеза 4 подтвердилась с $p=0,044$). Наконец, полностью подтвердилась и гипотеза 5, что сотрудники, которые ранее имели опыт подобной работы в развлекательной сфере, более объективно оценивают свои возможности по скорости прохождения профессиональной адаптации ($p=0,000$).

Интересным фактом оказалось, что корпоративные интересы различались в зависимости от половой принадлежности. У девушек корпоративные интересы, такие как «работа в развлекательной сфере», «значима стабильность компании» выше (70%), чем у мужчин (50%).

Корреляционный анализ проводился с помощью программного обеспечения SPSS Statistics, R. 1. Было выявлено, что существует сильная положительная связь между профессиональными и карьерными интересами (коэффициент корреляции $r=0,369$). Если возрастает значение переменной «Работа, которой я планирую заниматься, мне нравится, т.к. я хочу стать мастером своего дела», то и значение переменной «Я буду достигать высоких результатов в работе сервис-менеджера, чтобы занять позицию выше» также возрастает.

В процессе проведенного исследования было отмечено, что в первые месяцы работы сотрудники тяжело проходили профессиональную адаптацию, при этом социальная адаптация проходила очень быстро, за 1—2 смены. Из 25 трудоустроившихся кандидатов 20 кандидатов (80%) продолжили работать после испытательного срока, три кандидата уволились в первую неделю работы и два кандидата были уволены, так как не смогли сдать необходимые

профессиональные тесты по истечении месяца работы в компании. Оказалось, что на процесс адаптации позитивно влиял именно экономический интерес (заработная плата сотрудника), а групповой интерес (рабочий коллектив) оказался на втором месте. Повышение заработной платы после сдачи профессиональных тестов мотивировало сотрудников к более быстрому прохождению профессиональной адаптации.

Обсуждение

Таким образом, была подтверждена основная гипотеза о том, что в процессе подбора оптимального персонала в сервисную компанию важную роль играют трудовые интересы кандидата и их учет помогает сократить срок адаптации и минимизировать уход персонала в первый год работы. Было выявлено различие трудовых интересов у разных категорий линейного персонала. Например, у одной категории (персонал, обслуживающий непосредственно клиентов, — сервисный персонал) преобладали узкогрупповые интересы. Эти сотрудники работали ради получения опыта общения и в дальнейшем более перспективного трудоустройства. У другой категории (функциональный персонал, выполняющий какую-то одну функцию в компании) профессиональный интерес (получение нового знания) был выше, чем остальные.

Ответы на вопрос, почему вы решили пойти работать именно в эту компанию, у респондентов, прошедших и не прошедших оценочное собеседование, различались. Те кандидаты, которые прошли собеседование, в первую очередь среди причин отмечали «интересную работу», «новый опыт» и «удобность месторасположения». Эти кандидаты были готовы подстраиваться под график и имеющуюся систему оплаты, а главное — имели выраженный интерес к данной работе. Отсюда был сделан вывод о том, что экономический, материальный интерес кандидатов больше декларативен, чем реален. Напомним, что кандидатами являлись молодые люди поколения Y, для которых значимость самообеспечения весьма велика.

Неожиданным оказалось то, что у данной категории сервисного персонала групповые интересы (интересы малых групп) были важнее, чем материальные (экономические). Почему же на трудовое поведение и рабочий процесс интересы малых групп (смен, бригад) оказывали ключевое воздействие? С нашей точки зрения, новые сотрудники отдавали предпочтение дружному коллективу в связи с тем, что они неопытны, не знают всех профессионально-функциональных тонкостей работы. Такие кандидаты рассчитывали на коллектив, который всегда сможет помочь в профессиональной адаптации.

Те кандидаты, у которых преобладал материальный трудовой интерес, открыто заявляли, что планируют уволиться из компании в ближайшее время,

так как хотят еще больше зарабатывать. Вместе с тем повышение заработной платы после обучения и сдачи профессионального экзамена мотивировало сотрудников к более быстрому прохождению адаптации и более длительным срокам работы в компании.

Более детальный анализ данных позволил сделать вывод, что карьерные трудовые интересы не являлись ключевыми для обслуживающего персонала. Собеседование проходили успешно и в итоге трудоустраивались в компанию преимущественно те кандидаты, которые не выделяли значимость карьерного роста. Однако наличие и степень выраженности карьерных интересов зависели от планируемого времени работы кандидата в компании. Чем дольше кандидаты планировали работать в данной организации, тем больше они были заинтересованы в развитии своих знаний, навыков.

Понятно, что наличие профессиональных интересов зависело от образования сотрудников и требований работы. Профессиональное развитие было наиболее значимо для кандидатов со средним образованием. Кандидаты были заинтересованы в развитии своих профессиональных интересов в других сферах деятельности, не только в сервисной. В целом присутствовал ситуативный тип профессиональной адаптации, при котором жизненные обстоятельства влияют на выбор места работы.

Корпоративные интересы выражались в том, что кандидаты знали компанию на рынке, хотели работать именно в сервисно-развлекательной сфере, в молодом коллективе.

Один из важных результатов данного исследования — значимость учета интересов трудовых интересов работников и необходимость их сдвига в сторону профессионально-должностного компонента и устойчивости. Поэтому рекомендации по управлению персоналом были нацелены на выделение группового интереса при отборе кандидатов и на поддержание микроклимата внутри рабочих коллективов. Руководителям рекомендовалось уделять больше внимания зарождающимся конфликтам. При этом вопросы оплаты труда отошли на второй план. Зато для привлечения молодежи, наполненной энергией, желанием работать, обеспечивать себя и свои потребности, требовалось уделить внимание позиционированию бренда работодателя на рабочем рынке, изменить систему обучения, благодаря которой период профессиональной адаптации работника сокращался.

Уход сотрудников — ощутимая потеря для организаций, которая всегда сопряжена с различными рисками — финансовыми, кадровыми, информационными. Особое беспокойство в современных условиях вызывает уход сотрудников, обладающих экспертными знаниями в своей профессиональной области, чей опыт, знания и видение позволяют разрешить

самые нестандартные ситуации наиболее выгодным для организации образом. Именно данная категория персонала задает потенциал развития любой компании, образуя ее конкурентное преимущество на рынке. Поэтому одной из важнейших задач системы управления персоналом является удержание данной категории сотрудников, в связи с чем рекомендуется конструирование особой среды, адаптированной под трудовые мотивы и интересы персонала.

Заключение

Таким образом, сообщаемое исследование вносит весомый вклад в кумулятивные теоретические знания в области психологии трудовой деятельности. Современный персонал мотивируется не столько потребностями, сколько интересами, включающими когнитивно-эмоциональную сферу. В свою очередь, уровень трудовых интересов, включающий весь приведенный в статье ансамбль интересов, основывается на индивидуальном восприятии, которое детерминировано внутренними мотивами, ценностями, установками. Работодатель, создавая условия, которые соответствуют интересам сотрудников, позитивно воздействует на восприятие сотрудником образа работы в организации и значительно снижает уровень текучести персонала.

Интерес как собственная позиция работника, отражающая его отношение к своей деятельности и наделяющая ее смыслом, отличается от мотива тем, что она всегда эмоционально окрашена, основывается на субъективных ценностях и личностных особенностях. Соответственно, наше исследование расширяет общепринятые теоретические рамки в области трудовой мотивации, показывая, что **интерес в сравнении с мотивом является более устойчивым образованием для удержания работника.**

Приведенная модель трудовых интересов показывает, как эти интересы влияют на мотивацию работников, их вовлеченность, удовлетворенность трудом и профессиональную самореализацию и что меняется в результатах трудовой деятельности работника, если мы формируем правильные трудовые интересы.

В результате проведенного исследования на примере персонала компании развлекательной отрасли мы получили доказательства значимости учета трудовых интересов работников и важность влияния на них в процессе управления персоналом. Мы увидели отличие структуры интересов линейного и функционального персонала и сформулировали рекомендации по найму, адаптации, обучению и удержанию сотрудников.

Персонал с высоко выраженными профессиональными интересами мотивируется сложной работой, так как это позволяет им приобрести навыки, расширить опыт, развить экспертизу и почувствовать свою принадлежность к элите профессионального сообщества. Если организации стремятся удержать профессионалов, то необходимо предоставлять таким работникам возможность

ощутить собственную значимость, в полной мере использовать его способности посредством обогащения характера заданий, предоставлять помощь и ресурсы (в том числе соответствующее обучение).

Для удержания работников с преобладанием групповых или корпоративных интересов весьма важной является система коммуникационных мероприятий, включающая проведение объединяющих митингов, встреч, корпоративных праздников, конкурсов, спортивных игр, путешествий, квестов и др. Популярными в последнее время становятся также системы внутреннего маркетинга, создание «корпоративной памяти» и «единого пространства», «благотворительности». Все это работает на снижение рисков потери человеческих активов, избегание зависимостей от «персоналий».

Доминирование экономических интересов у работников требует правильного временного анализа: в какой период трудовой жизни этот интерес преобладает. Исследование показало, что такой период довольно кратковременен (адаптации).

Глубинные экономические процессы в национальных и мировой экономике рождают финансовые производственные, торговые и иные кризисы, которые пагубно отражаются на содержании трудовых интересов. Одни люди теряют поле занятости и их трудовые интересы сохраняются скорее потенциально. Другие, напротив, приобретают уверенность в достижении более широких экономических целей, третьи пытаются пассивно или активно влиять на предотвращение и устранение кризисных явлений и их трудовые интересы приобретают сугубо ситуационный характер. Много зависит от того, как каждый работник осознает свое место в реальном разделении труда и стремится применить свой потенциал в сфере производства. И поэтому психологическая наука призвана формировать и использовать такие модели и механизмы мотивации, которые придают трудовой деятельности характер мощного и устойчивого фактора развития общества и повышения благосостояния каждого работника. Одним из системообразующих и очень перспективных для работодателей механизмов мотивации и воздействия на деятельность людей в организациях является трудовой интерес. Без трудового интереса актуализация знаний, умений, навыков персонала непосредственно в производительный труд малорезультативна.

ГЛАВА 5. «РАБОТА 4.0»: ФОРМИРОВАНИЕ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ³

Введение

Трудовая деятельность сопровождает человечество на протяжении всего его существования. При этом сам труд имеет различные трактовки: в то время как одни наделяют его функцией изменения человеком мира, для других - это способ реализации потенциала человека, третьи отводят ему задачу обеспечивать жизнь, фактически «кормить» человека. Е.Ф. Молевич предложил родовое сечение понятия «труд» и выделил три соответствующих рода (общественно-организованный труд, домашний труд, любительский труд) (Молевич, 2001).

С течением времени процесс труда претерпевает серьезные трансформации, связанные с социальными и научными революциями. Меняется статус труда в обществе и отношение к тем, кто его выполняет, а также меняются формы взаимодействия и орудия труда. Важным этапом в этом процессе можно считать переход от индустриального к постиндустриальному обществу во второй половине XX века.

В настоящее время стандартная (типичная для индустриальной эпохи) занятость быстро утрачивает свою значимость, сменяясь новыми атипичными формами и видами трудовой деятельности (Сизова, 2013, с. 41-42). Если ранее схема взаимодействия между работником и работодателем заключалась в том, что первый принимает на себя обязательства по выполнению определенной работы, в определенные сроки, а второй обязуется оплачивать эту работу по зафиксированным в договоре расценкам, то в новых условиях эта схема существенно меняется.

Развитие информационно-коммуникативных технологий приводит к трансформации условий труда, изменению социальной трудовой структуры и дестандартизации рабочих мест (Стрелец, 2011, с. 265), что приводит к возникновению совершенно новых форм взаимодействия между работником и нанимателем. Теперь работник получает большую автономию, его труд все менее стандартизирован, а будущее становится менее непредсказуемо. По мнению Ульриха Бека, современное состояние может быть охарактеризовано как «Общество риска» (Бек, 2000), что в условиях «Турбулентного времени» (Вдовиченко, 2012) требует от работника повышения собственной активности и инициативности - поведения свойственного для предпринимателя

³ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта №18-011-00335 “Коэволюция естественного и искусственного как условие сохранения жизненного мира человека”.

(Белобрыкина, 2017; Сизова, Хусяинов, 2017), а не работника индустриальной эпохи. Теперь он должен продавать свой труд все большему числу нанимателей, делая это максимально выгодно. В этих условиях уже нет устоявшейся в индустриальном обществе схемы «занятость-безработица», У. Бек (Бек, 2000) отмечал, что происходит перераспределение безработицы, в результате которого занятость начинает представляться в виде проектов, которые не позволяют обеспечить стабильность занятости и доходов. На основании происходящих изменений происходит постепенное размывание нормативных представлений о трудовой биографии (Тоффлер, 1986).

Меняется сам процесс производства – уход от массовости и однотипности, потребность в специалистах новых областей, постоянные инновации, все это приводит организации к необходимости внедрения новых форм взаимодействия с работниками, в том числе сетевых, которые могут обеспечить гибкость и децентрализацию. Активное развитие и распространение Интернет-технологий и доступа к Глобальной сети (на данный момент более половины жителей планеты являются пользователями (Internet live stats, 2019) привело к образованию глобальной социально-экономической среды и формированию новых организационных и институциональных структур (Красильникова, 2010). Среди них можно выделить Интернет-занятость как способ организации трудовой деятельности, которая ранее выполнялась в помещениях, предоставляемых работодателем (офисах), а теперь, при помощи Интернет-технологий, стала возможна как удаленная, надомная, мобильная.

Работник на постиндустриальном рынке труда

Значительные изменения, которые принесли Четвертая промышленная революция и Цифровые технологии (Шваб, 2016), привели к формированию концепций «Индустрия 4.0» и «Работа 4.0». В рамках первой происходит массовое внедрение киберфизических систем в производство, что меняет распределение работников в промышленном секторе. Вторая концепция акцентирует своё внимание на всем рынке труда, вне зависимости от форм трудовых отношений, сфер деятельности и других характеристик.

Концепция «Работа 4.0» выделяет такие важные вопросы, как трансформация секторов экономики и видов деятельности и влияние этих изменений на занятость; создание новых рынков и новых форм работы через цифровые платформы; проблемы, связанные с Большими данными (Big Data); взаимосвязь между использованием человеческого и машинного труда (повышение квалификации, обесценивание опыта, индивидуальная поддержка, поведенческий мониторинг и т.д.); возможность гибких условий работы в отношении времени и места; глубокие изменения в структурах организаций (Work 4.0..., 2017).

Информация как таковая в современном мире стала главным фактором производства и новым сверхценным ресурсом, которая, с развитием способов обработки, хранения и передачи, дала огромные возможности для качественного экономического роста, позволив создавать неограниченное число коммерческих площадок в Глобальной сети, снизив издержки производства, дав толчок для развития финансовых бирж и виртуальных организаций (Кулик, Коряков, Рожанская, 2017).

Высокие темпы автоматизации и информатизации приводят к сокращению числа работников не только в сфере физического труда, но и интеллектуального, что вызывает опасение многих экспертов и ученых.

Как отмечает Р.И. Капелюшников новые технологии гораздо сильнее влияют на структуру занятости, чем на ее уровень. Он пишет о том, что меняется не распределение работников по профессиональным группам, а набор задач, решаемых в рамках каждой конкретной профессии (Капелюшников, 2017). Однако, можно предположить, что даже изменение набора задач может сократить число работников, не заменив их машинами, а заменив их другими людьми, способными выполнять новый набор задач более эффективно.

В отличие от индустриальной эпохи, молодому человеку, оказавшемуся перед выбором профессионального пути, намного сложнее предположить какая профессия будет востребована и в какой сфере он сможет в дальнейшем трудоустроиться. Меняется и отношение потенциального профессионала к получению образования. Классическое образование далеко не всегда успевает за актуальными трендами, кроме того, далеко не все сферы деятельности могут быть представлены в рамках привычного образовательного пространства. Другая важная сторона трудовой деятельности в постиндустриальной экономике связана с необходимостью постоянного самосовершенствования для того, чтобы успешно конкурировать на глобальном рынке труда. При этом большое значение приобретают так называемые «Зоны обмена», где можно обновить или получить от сообщества «практиков» знания и навыки, которые необходимы для выполнения работы (Слюсарев, 2018).

В новых условиях работник вынужден меняться. Г. Перкин предложил концепцию Третьей профессиональной революции, суть которой заключается в том, что в результате глобальных изменений на рынке труда на первый план выдвигаются люди свободных профессий, которые готовы за счёт своего мышления и различных способов организации деятельности работать в различных профессиональных средах (в его работе они получил название «транспрофессионалы»). Для транспрофессионалов характерно свободное использование разнообразных методов для решения творческих задач, отказ от формальных стандартов, креативный стиль мышления, ситуативный подход по

отношению к структурным составляющим организации. Транспрофессионалы – это самозанятые работники, не привязанные к какой-либо определенной организации, поэтому свободно перемещаются из одной организационной структуры в другую.

Появление сетевых структур на рынке труда ранее было описано Д. Пинком как «нация свободных агентов», которая включала в себя фрилансеров, сотрудников с неполной или частичной занятостью, микропредпринимателей, и всех тех, кто радикально изменил взаимоотношения между трудом и капиталом (Пинк, 2005). По мнению Д. Пинка, в их число постепенно войдут лучшие специалисты.

В этих условиях работники все больше индивидуализируются, как по причине сокращения расходов организаций на персонал и привлечения работников по «контрактам с нулевым временем» (в западных странах) или гражданско-правовые формы договора (в России), так и в связи с личной ориентацией на ведение предпринимательской деятельности. На таких контрактных условиях работник получает оплату исключительно за выполненную деятельность (отработанное время), при этом время простоя, в связи с отсутствием работы, не оплачивается, как не оплачиваются отпуска, больничные и т.д.

«Возрождение» самозанятости стало одним из самых значительных событий, произошедших на современном рынке труда за последние десятилетия. После продолжительного снижения доли самозанятых на протяжении индустриальной эпохи почти во всех развитых странах, начиная с 1970-х гг. происходит возврат к этой форме труда и рост доли таких работников (Buschoff, Schmidt, 2009).

«Мягкое» трудовое законодательство и низкий уровень социального страхования выступают за развитие гибких форм занятости, которые резко расходятся со стандартными формами занятости.

В подобных условиях на рынке труда возникает большое число акторов – самозанятых работников, которые связаны с разными организациями и между собой. В результате их стратегии занятости являются относительно гибкими и в то же время сложными, а сами связи могут быть как долгосрочными и напоминать традиционную занятость, так и быть краткосрочными и одноразовыми. Изменения на рынке труда приводит, по мнению Петера Флеминга, к радикальной ответственности самозанятых, в связи с их превращением в активных экономических субъектов (Fleming, 2017). «Человек организации» постепенно вытесняется с рынка труда независимыми профессионалами (Бек, 2000).

Сетевое взаимодействие на рынке труда

Процессы глобализации затронули и рынок труда, в результате чего конкуренция становится глобальной. Сетевой способ организации профессиональной деятельности позволяет соединять работников и нанимателей по всему миру, создавая интернациональные команды для решения профессиональных задач.

В данной работе мы не будем говорить об использовании виртуальных социальных сетей, т.к. это лишь один из инструментов социального взаимодействия на рынке труда, как реальном, так и виртуальном. Отметим лишь, что это эффективный способ поиска работы (Стукен, 2008), пространство самой трудовой деятельности (Майорова, Никишин, Панкина, 2016), а также среда для взаимодействия с другими акторами Сети (Архангельская, Архангельская, 2013).

В условиях, когда организации необходимо минимизировать затраты, повысить рентабельность и гибко реагировать на запросы клиентов, именно сетевая модель может решить данную проблему. В зависимости от специфики деятельности организации могут применяться различные основания для построения сетевого взаимодействия.

Не смотря на популярность сетевых форм построение компаний, на данный момент не сложилось единого подхода для понимания его природы и характеристик. В то время как исследователи делают акцент непосредственно на самой организации и стремятся определить особенности сетевых предприятий (Усов, 2013), причем делают это, как правило, с позиции экономических наук (Котляров, 2013), мы в своей работе делаем попытку рассмотрения социальных аспектов сетевого взаимодействия работника на рынке труда.

Яркими примерами сетевых структур в России стали компании, возникшие ещё в 1990-х гг., активно использующие сетевой маркетинг и многоуровневый маркетинг (МЛМ), например, Avon или Herbalife. Подобные сетевые структуры привлекали дистрибьюторов для распространения своей продукции и, таким образом, лишь часть компании, связанная с продажами, была сетевой. Однако, распространение «финансовых пирамид» под видом сетевых компаний, отсутствие этических норм и навыков в ведении подобной деятельности привело к формированию негативного отношения к самому явлению сетевых компаний (Носкова, Хацкелевич, 2015; Сидорова, 2018).

В условиях перехода экономики к постиндустриальной, необходимость в такой сети дистрибьюторов постепенно снижается, теперь их заменяют Интернет-магазины и Интернет-реклама, привлекающая внимание потенциальных клиентов, однако до сих пор подобные структуры сохраняются. Сам клиент в большей степени интересуется не продуктами массового

производства, а более индивидуализированными, уникальными товарами. Крупные промышленные предприятия могут сменяться небольшими или выполнять заказы различных компаний, производя продукцию под различными брендами, приобретают популярность изделия «Hand Made» и экотовары. Г. Стюарт охарактеризовал происходящие изменения наступлением новой эпохи «безграничного капитализма» и прекращением промышленной неудовлетворенности (Stewart, 2013), на место которой придет «экономика совместного потребления» и «экономика совместного заработка» (Подвойский, 2016).

С развитием в России IT-сектора появляются компании, которые активно привлекают удаленных исполнителей (Интернет-работников), а в некоторых случаях сама компания представляет собой сеть, чаще всего стартапы, часть из которых превратились в крупные компании. Сетевая структура стала возможна благодаря развитию Информационно-коммуникационных систем и бурному распространению доступа к Глобальной сети.

Л.В. Земнухова, основываясь на концепции М. Кастельса, предлагает рассмотрение IT-специалистов как своего рода сетевую структуру, выдвигая метафору сети для понимания общности работников IT (Земнухова, 2014). Рассматривая рынок Интернет-труда, нельзя не отметить его сетевую структуру, где каждый участник может быть как нанимателем, так и исполнителем, где нет четкой иерархии и границ. Информационные технологии стали структуро- или формообразующими факторами при возникновении виртуального рынка труда.

Сетевые компании могут создавать как единый коллектив, основанный на сетевых контактах, когда все участники связаны между собой, взаимодействуют, сотрудничают (распределенная команда), так и сеть малосвязанных между собой людей, которые могут быть незнакомы, не иметь точек соприкосновения.

В качестве примера первой компании могут быть приведены крупные Интернет-компании, например, онлайн-школа английского языка «Skyeng» (Работа большой распределенной команды..., 2018). В этом случае сеть объединяет сотрудников компании, привлекаемых учителей и учеников. Подобная модель напоминает занятость в индустриальную эпоху, когда существует четкий график (при этом он может отличаться от «классического»), постоянные трудовые отношения, определенный доход.

Пример сети, в которой участники не связаны между собой, а взаимодействия с клиентами единичны – службы такси, построенные на основе Убер-платформ. Работа отличается большей свободой: будучи самозанятым, работник имеет возможность сам выбирать свой график, выполняемые заказы и т.д., что повышает возможные риски. Данные сетевые структуры характеризуются динамичностью в отношении существующих правил и

требований, остающихся рамках действующего законодательства.

Как мы видим, сетевое взаимодействие на современном рынке труда может строиться на разных принципах (Усов, 2013) и охватывать различные сферы деятельности:

1. «Рыночные отношения» - дезинтеграция, высокая автономия работников и их самоорганизация, краткосрочные и нерегулярные отношения. Часть деятельности компании здесь связана с сетевым взаимодействием, например, реализацией продукции - сеть прямых продаж. В данном случае работники ведут предпринимательскую деятельность и не являются сотрудниками компании, выполняя роль посредника между производителем/поставщиком услуг и покупателем. Рыночная модель является для организации наиболее рискованной, т.к. здесь происходит разовое взаимодействие между участниками и каждый из них стремится к максимизации своей выгоды. Риски организации связаны с тем, что она имеет контроль только над тем этап производственной цепочки, которую выполняет она.
2. «Сетевые отношения» - квазиинтеграция, относительная автономия, построенная на взаимозависимости, организация выступает координатором, отношения среднесрочные и долгосрочные. Этот тип взаимодействия можно описать как горизонтальную сеть, включающую работника-исполнителя, клиента и стоящую между ними компанию-посредника, которая помогает им легко найти друг друга.
3. «Иерархические отношения» - интеграция, относительная автономия, ограниченная определенными рамками, централизованная структура, долгосрочные отношения. Вся деятельность компании построена на сетевом взаимодействии, и все сотрудники являются частью компании, они объединены в единую сеть с четкой иерархией, напоминающей паутину. Достаточно часто у таких компаний нет офиса, а все работники связаны удаленно посредством Интернета.

Таким образом, в этих трех разных организационных структурах проявляются различные виды внутригруппового взаимодействия и взаимодействия работника и организации. Способ и быстрота вхождения работника в сетевую организацию зависит от того на каких принципах она построена. Так, попадание в «рыночную» может происходить достаточно быстро, т.к. работник находится во внешней среде по отношению к организации и представляет собой стороннего предпринимателя. В результате, организация максимально снижает свои коммерческие риски, перекладывая их на работника. Сами же работники подобных сетей прямых продаж характеризуются отсутствием социальных гарантий и размыванием границ между работой и

частной жизнью (Савельева, 2015).

Для организаций с «сетевыми отношениями» характерно относительно быстрое вхождение в структуру, однако, здесь работник уже представляет собой часть внутренней среды компании, поэтому происходит отбор. Так, для компании Uber, оказывающей при помощи сети водителей услуги такси, большое значение имеет состояние автомобиля, а также данные водителя, т.к. деятельность компании связана с потенциально опасной ситуацией. Здесь происходит квазиинтернализация, т.к. происходит внедрение элементов иерархии в отношения между независимыми акторами на рынке труда, который предполагает явный или неявный контракт, совместную координацию деятельности, общую адаптацию к изменениям во внешней среде. Работник отказывается от части своей автономии ради наращивания эффективности своей деятельности.

«Иерархические» организации, где сеть состоит из сотрудников, работающих в рамках единой структуры, большое значение имеет подбор и включение в работу новых людей. Поэтому здесь процесс включения в сеть самый долгий.

В целом, включение в сетевое взаимодействие на рынке труда значительно проще, чем на традиционном, поэтому может стать как началом карьерного пути молодого человека, так и быть основным на протяжении всей жизни.

Важным связующим звеном между сотрудниками в сетевых организациях может быть деловая культура. Так, для поддержания единства и сохранения конкоперации или кооперации компания может создавать систему символов и знаков для обозначения принадлежности человека к Сети, ритуалы и мероприятия для налаживания связей между разными участниками сети и демонстрации лояльности.

В данных вариантах существует центр принятия решений, вокруг которого структурируются сетевые элементы, обладающие разной степенью автономии. При этом существуют сетевые взаимодействия между физическими лицами (исполнитель и наниматель). В этом случае работник-актор может находиться на разных позициях Сети – может быть производителем, посредником или предоставлять определенные услуги.

При рассмотрении различных сетевых структур на рынке труда можно выделить важную особенность – выполняет ли работник функцию поиска клиентов для себя – предоставления своих услуг или продажи товаров, или это делается за него, а он лишь предоставляет продукты своего труда.

В первом случае работник обладает наибольшей автономией и имеет возможность сам устанавливать своей график и получает возможность максимизировать свои доходы. Статус такого работника размывается, а его

взаимодействия с организацией уже являются не трудовыми, а предпринимательскими, даже несмотря на то, что он будет оказывать услуги или предоставлять товары в соответствии с ассортиментом, прейскурантом и стандартами качества организации, на предоставленном им рабочем месте и под его торговой маркой, т.е. будет обладать всеми внешними признаками наемного сотрудника (Котляров, 2013).

Сетевая солидарность: коокуренция и конкоперация

В отличие от индустриальной экономики, где существовали кооперация и конкуренция, новые условия порождают такие феномены как коокуренция и конкоперация, Г.Б. Клейнер связывает их появление со становлением экономики знаний (Клейнер, 2006; Лукашенко, 2006).

На этом фоне формируется сетевая солидарность, самозанятые несмотря на постоянную конкуренцию объединяются в сообщества и могут действовать «за одно» для достижения значимой цели. Примером подобного поведения может быть реакция сообщества Интернет-работников на обман со стороны заказчика в отношении одного из работников (Сизова, Хусяинов, 2018). В данном случае угроза в лице нечестного заказчика может угрожать всем Интернет-работникам, поэтому они стремятся оградить себя от подобной опасности и помогают отдельным членам сообщества в решении их проблемы, несмотря на то, что они не знакомы, к тому же, часто сохраняют анонимность. Таким образом, проявляется конкоперация: не смотря на условия глобальной конкуренции, самозанятые Интернет-работники готовы к взаимодействию, но не для общего блага, а с целью обеспечения своей собственной безопасности.

Другой пример связан с коокуренцией – достаточно часто на профессиональных форумах и в тематических сообществах в социальных сетях происходит обсуждение, связанное с выполняемыми работами, в частности демонстрация результата с целью получения советов. В данном случае, несмотря на то, что автор сообщения с просьбой о помощи может получить много советов, он также получает и критику, что в условиях, где взаимодействие полностью строится в виртуальном пространстве, может привести и к репутационным потерям.

Не происходит ожесточенной борьбы между участниками Убер-платформ, т.к. в результате агрессивной конкуренции может последовать блокировка на платформе и, далее, полное отсутствие заказов, а следовательно, и заработка.

Кроме того, в рамках сетевой солидарности могут возникать нематериальные сетевые взаимодействия, связанные с взаимным обменом услугами. В предметной реальности это выражается в форме «Банков времени» (социальный проект), когда человек, предоставляя какие-либо услуги и тратя свое время, получает возможность получить услуги другого участника проекта в

течение такого же объема времени. Схожее, можно наблюдать в виртуальном пространстве, где Интернет-работники предлагают свои услуги не только на платной основе, но и предлагают взаимовыгодный обмен другим участникам Сети.

Как отметил В.Е. Хиценко, сложная сеть человеческих отношений не известна в полной мере ни одному из её участников, однако является реальной движущей силой, более сильной, чем формальная схема отношений подчинения (Хиценко, 2005). В рамках сетевых структур возникают спонтанные сетевые порядки, своего рода «невидимая рука», описанная Адамом Смитом (Хиценко, 1993).

В основе регулирования сетевых взаимоотношений и трудовых сделок лежит модель органической солидарности, предложенная Э. Дюркгеймом, которая характеризуется стремлением к сознательно-добровольному взаимодействию и обмену в обществе (Дюркгейм, 1991). В условиях высокого уровня индивидуализации и автономизации на рынке труда и в обществе в целом, которые дополняются техническим опосредованием взаимодействия и анонимностью в сети, формируется особый феномен сетевой солидарности. Она характеризуется уже новой формой открытости и доверия, а коллективные действия людей складываются лишь на основании доступа к одному Интернет-ресурсу или принадлежностью к одной сети. Сетевая солидарность позволяет индивиду в ходе взаимодействия повысить свой социальный капитал, а вместе с ним и экономическую эффективность (Бреслер, 2014). Большое значение в этих условиях приобретают слабые связи, описанные в концепции «Сила слабых связей» М. Грановеттера (Грановеттер, 2009).

Заключение

Современные организации, создавая сетевое взаимодействие, приобретают не только работника, но и доступ к ресурсам, которыми он располагает: удаленный работник – компьютер и рабочее место в целом; водитель такси – автомобиль; владелец квартиры – жилое помещения. Сетевое взаимодействие позволяет эффективно использовать все эти ресурсы, исключив для организации затраты на время их неиспользования, а также поддержание в работоспособном состоянии, так как работник делает это сам. Столь существенные изменения на рынке труда приводят к тому, что исследователи говорят о Сетевой революции и становлении новой сетевой (ретикулярной) социально-экономической формации, и ставят проблемы взаимодействия разных сетей между собой и с несетевыми структурами (Олескин, 2016).

Для нас же интерес представляет работник, который являясь частью сети, вне зависимости от сложившегося в ней вида взаимодействия (рыночным, сетевым и иерархическим), сталкивается с тем, что его труд все менее защищен.

В ряде случаев он получает заработную плату лишь за выполненную работу (почасовая оплата, оплата за выполненные заказы и т.д.) он не застрахован от простоя. Если в индустриальной экономике эта проблема ложилась «на плечи» организации, то в постиндустриальной это уже не так. Работник вынужден сам думать о своем социальном и медицинском страховании, пенсии. В то время как одни заключают гражданско-правовые соглашения на оказание услуг, другие предпочитают отказаться от уплаты налогов и оставаться в тени. Вероятно, вводимые с 2019 года нормы регулирования самозанятости в России изменят данную ситуацию, однако правоприменительная практика формируется не так быстро.

Вместе с рисками работник получает достаточно высокий уровень автономии, который позволяет не только выбирать свой собственный график, способ выполнения работы или оказания услуги (если это не ограничивается стандартизацией сетевой компании), но и получает возможность для собственного развития.

До недавнего времени, в социальных науках, при рассмотрении сетевых отношений на рынке труда, подразумевали родных и близких, например, в рамках экономической модели А. Кальво-Аргегнол и М. Джексон сделали попытку формализовать процесс передачи информации о работе среди людей с разными социальными статусами (Calvó-Armengol, Jackson, 2007; Glitz, 2013).

Основой для сетевого взаимодействия на новом рынке труда все чаще стали выступать не личные контакты, а информационно-коммуникативные технологии, ставших структуро-образующими. Теперь, когда Цифровые и Информационные технологии начали активно проникать во все сферы жизни общества, растёт значение различных Цифровых платформ, фриланс-бирж, социальных сетей и форумов, виртуальных организаций, которые дают основу для сетевых отношений на рынке труда. Подобные ресурсы выступают единым центром всеобъемлющей «экосистемы» (Work 4.0..., p. 56). При этом, в такую экосистему активно включаются автоматизированные системы, выполняющие целый ряд функций (например, подбор наиболее подходящего исполнителя). Однако, не во всех сферах автоматизация возможна, поэтому самозанятые вынуждены активно заниматься самостоятельным поиском клиентов.

ГЛАВА 6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ РЕФЛЕКСИЯ КАК ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ

Само развитие сознания и самосознания личности многие авторы связывают с развитием «субъектности» и «субъективности», причем в качестве важнейшего условия такого развития выделяется способность к рефлексии. Как отмечают В.И. Слободчиков и Е.И. Исаев, именно *феномен рефлексии является «центральной феноменом человеческой субъективности»*. При этом сама рефлексия определяется как «специфическая человеческая способность, которая позволяет ему сделать свои мысли, эмоциональные состояния, свои действия и отношения, вообще всего себя предметом специального рассмотрения (анализа и оценки) и практического преобразования» (Слободчиков, Исаев, 1999, с. 363).

Интересные размышления о развитии субъектности и личности приводит В.А. Петровский (Петровский, 1996). «Развивается ли личность? – спрашивает А.В. Петровский, – Кошунственное сомнение возникает в связи с тем, что без другого человека никакое собственное развитие индивида, очевидно, не происходит... Человек включен в другого человека и через эту включенность развивается как личность» (Петровский, 1992). Развитие личности – это становление целостности в четырех основных формах субъектности: субъект витального отношения к миру («Природа»); субъект предметного отношения к миру («Предметный мир»); субъект общения («Мир людей»); субъект самосознания («Я сам»). Человек входит во все эти «миры», но их значимость для человека меняется на каждом этапе его развития. «Суть образовательного процесса согласно личностно-ориентированному подходу заключается в порождении человека как субъекта активности в единстве четырех ипостасей» (природы, предметного мира, других людей и самого себя): обучать – это значит порождать средства освоения универсума в четырех ипостасях; воспитывать – приобщать к ценностям постижения и действия (ценности Истины, Творчества и Любви – соприкасаются и с четырьмя ипостасями...) (Петровский, 1996).

Интересны также рассуждения о развитии субъектности В.А.Татенко. Субъект психической активности понимается как «регулятивно-развивающий центр» на всех уровнях психического (Татенко, 1996). Субъектное ядро рассматривается как некая центральная часть, вокруг чего группируются другие ядра в процессе развития (Татенко, 1996, с. 250). Субъектное ядро составляет субстанциональную (самопричинную и самодействующую) основу активности человека как субъекта психики... Субстанциональные интуиции субъектного ядра – «изначально интегрированные онтопсихические образования, несущие в

себе «сущностный код» онтопсихических превращений индивида в направлении достижения им подлинного человеческого бытия в мире» (Татенко, 1996, с. 151).

Состав субстанциональных интуиций субъектного ядра: экзистенциальная (я присутствую, существую, живу); интенциональная (я хочу, желаю, стремлюсь); потенциальная (я могу, умею, способен); виртуальная (я выбираю, намереваюсь, решаю); актуальная (я реализую, выполняю, достигаю); рефлексивная (я оцениваю, примеряю, сравниваю); экспириентальная (я имею, содержу, владею).

Выделяются «субъектные механизмы психической активности» (Татенко, 1996, с. 253-255): самовопрошание – возглавляет и завершает развитие, основное переживание: «я существую» («снимает» экзистенциальную интуицию субъектного ядра); антиципирующее целеполагание – основное переживание: «хочу быть человеком» (реализует интенциональную интуицию); самопотенцирование – переживание: «я могу быть человеком» (снимает потенциальную интуицию); самоопределение – способность к соотнесению поставленных целей, избранных средств и ситуации действия, основное переживание: «я уверен в успехе, принимаю решение и начинаю действовать» (снимает виртуальную интуицию); самоактуализация – превращает намерение в действие, идеальное в реальное, цель в результат...; основное переживание: «я должен достичь поставленную цель» (снимает актуальную интуицию); самооценивание – устанавливает факт достижения или не достижения цели, это интеграция всех названных механизмов; основное переживание: «я доволен/не доволен полученным результатом» (снимает рефлексивную интуицию); самоапперцепция – воспроизводство индивидуального психологического опыта; переживание: «я обретаю необходимый опыт субъектной активности в становлении себя человеком» (снимает экспериментальную интуицию).

В ходе развития субъект психической активности: является образованием единым, целостным и неделимым, не подлежащим в онтологическом смысле удвоению, раздвоению и тиражированию; допустимо мыслить лишь возможность создания самим субъектом живой проекции себя как «внутреннего оппонента» или как предмет интроспекции, самопознания и т.п. Психоэнергетический источник субъектной активности – противоречие между субстанциональным содержанием, заложенным в субъектном ядре и реальными психо-биологическими и психо-социальными условиями осуществления этой сущности. «Таким образом, речь должна идти не о возникновении субъектной психической активности в дошкольном, младшем школьном, подростковом или каком-либо другом возрасте, но о ее генетических уровнях и формах. Причем на каждом из этапов онтогенеза индивид выступает как целостный субъект психической активности определенного уровня развития... Иными словами,

субъект всегда имеется (имеет себя), «наличествует» и всегда находится в состоянии самостановления, самосовершенствования и саморазвития» (Татенко, 1996, с. 257). Автор считает, что к этапу совершеннолетия: «самопробуждаются» все субстанциальные интуиции субъектного ядра; включаются в развитие все соответствующие им субъектные механизмы психической активности; «новообразуются» все основные психические функции.

Таким образом, можно говорить о развитии самой субъектности. При этом развитие субъекта профессионального самоопределения неизбежно проходит через кризисы, которые еще предстоит осознать, чтобы контролировать и корректировать процесс их протекания. Поскольку кризисы становления субъекта неизбежны, то на первый план выдвигается такое важное условие полноценного формирования субъекта профессионального самоопределения как готовность клиента преодолевать эти кризисные ситуации. И здесь важнейшим для него становится не столько интеллект (или другие традиционно выделяемые «качества»), а морально-волевая основа самоопределения. При этом сама воля имеет смысл лишь при осознанном выборе жизненной и профессиональной цели, а также при стремлении к этой цели.

Проблема развития самосознания профессионального консультанта в западных исследованиях рассматривается в различных областях гуманитарного знания. Каждое из этих направлений имеет свою историю, их описание представлено в порядке возникновения и развития данных подходов, от самых ранних к более современным.

Социологическое направление, которое представляют Bourdieu, Wasquant (Bourdieu, Wasquant, 1980), Durkheim (Durkheim, 1985), сосредоточено на проблеме соотношения развития профессионального самосознания консультанта и формирования общественных ценностей, изучения взаимосвязи этих процессов. Одним из подходов становится выделение типов профессий на основе критерия социальной функции, которые выполняют профессионалы, отношению к рынку услуг и товаров, типу организации профессионалов (если она существует). Профессиональный консультант в соответствии с данной классификацией относится к профессии свободного типа. Данный тип характеризуется приоритетом рационализма, самой общей ориентацией на рынок, отсутствием отдельных организаций и сосредоточенностью на нуждах среднего, самого многочисленного по западным меркам класса. Таким образом, профессиональное развитие консультанта характеризуется подчиненностью ценностям класса, а развитие его самосознания в том или ином варианте повторяет развитие ценностей обслуживаемого им класса.

Профессиографический подход, представляемый Holly (Holly, 1989), к изучению проблемы развития самосознания профессионала, и в частности,

развития самосознания профконсультанта, сосредоточен на изучении проблемы профессионализма. Развитие профессионального самосознания рассматривается в тесной взаимосвязи с развитием профессии и ее технологического обеспечения. Одной из тенденций, определяющих развитие концепции профессионального самосознания в зарубежных исследованиях, становится различие понятий «профессиональная компетентность» и «компетентность по отношению к работе».

Профессиональная компетентность включает в себя в первую очередь понимание и способность к оценке эффективности применения методов и средств в контексте выполняемой задачи, тогда как компетентность по отношению к работе предполагает высокий уровень владения отдельными умениями и навыками. Прежнее не различие данных понятий обуславливало доминирующий интерес к технологической стороне профессиональной деятельности. Не различие данных понятий обуславливало доминирующий интерес к технологической стороне профессиональной деятельности и недостаток

Всесторонняя критика ранее существовавших подходов к определению профессионализма связывается и с тем, что профессионализм должен включаться в самый широкий круг факторов, влияющих на его развитие. Отсутствие в традиционных концепциях ориентации на проблему профессионального роста становится одним из ведущих оснований для критики. Так, концепция личностных черт, один из самых ранних подходов к изучению профессионализма, основывалась на идеи составления сочетания тех черт, совокупность которых бы составляла идеальный тип профессиональной деятельности. Среди прочих противоречий и недостатков данного подхода отмечают и невозможность рассматривать профессиональные характеристики изолированно друг от друга. Однако, концепция черт не предлагает единой, интегрирующей основы для описания идеального типа профессии. Подход также игнорирует и проблему развития профессии через развитие профессионализма.

Еще одна теория, которая определяла профессионализм, основывалась на идеи разделения труда. Данный подход подчеркивал значение профессиональной этики и ответственности, однако в качестве регуляторов рассматривались по преимуществу общество, семья и церковь, но не внутренние регуляторы. Как и в предыдущем подходе, очень ограничена возможность построения общей структуры развития профессионала и описания профессий в целом, поскольку в концепции черт акцент делается на отдельных профессионально важных качествах, а в данном подходе на первом месте оказывается функционал.

В качестве основы описания профессий и профессионализма

используются отдельные группы характеристик, а не их совокупность. При такой постановке проблемы профессионализма оказывается невозможным поставить вопрос о развитии самосознания профессионала. Еще один подход развивался внутри задачи осуществления трудового контроля. Осуществление контроля предполагало различение функционала, этических и профессиональных норм. Внутри данного подхода произошло раздробление профессиональных областей. Структурные и культурные характеристики профессий оказались изолированными друг от друга.

Различные концепции профессионализма и различные определения понятия «профессионал» анализируются с точки зрения того, какое значение придается профессиональному развитию специалиста в данных подходах. Самосознание профессионала встраивается в проблему развития профессионала вообще. Рассмотрение профессионала как субъекта деятельности позволяет ставить вопрос о развитии профессионального самосознания как проблему освоения деятельности, поэтому в профессиографическом подходе проблема профессионального развития тесно связывается с другими характеристиками труда, такими как базовые профессиональные ценности, особенности профессиональной подготовки, имидж профессии и т.д. Деятельность психолога-консультанта рассматривается в том числе в тесном контексте с такой характеристикой как особенности взаимодействия с клиентом. Характер взаимодействия определяется и как одна из ведущих особенностей модели профессионализма, и как условие профессионального роста.

Собственно *психологический подход*, представляемый Baars (Baars, 1996) и Berresi (Berresi, 1999), сосредоточен на понятии «развитие самосознания профессионала», которое рассматривается как одно из направлений развития самосознания человека в целом. По преимуществу, зарубежные исследования, которые можно связать с проблемой самосознания профессионалов, можно разделить на две большие группы. К первой можно отнести изучение общечеловеческих вопросов осознания себя, и в том числе в роли профессионала. По преимуществу данные исследования оперируют понятием «professional self-identity» (профессиональная идентичность). Вторую группу составляют исследования, направленные на рассмотрение конкретных, узко практических вопросов формирования самосознания профессионалов.

Профессиональное развитие рассматривается как один из путей достижения столь желанного для большинства людей статуса личности. Становится ли профессиональное развитие основным или только одним из путей достижения этой цели представляется одним из важнейших вопросов для психологического подхода (Berresi, 1999).

Еще одним направлением психологического анализа различение легко и

труднодоступных феноменов жизни для осознания человеком (Baars, 1996). Профессия соответственно может иметь своим содержанием более легкие и более сложные феномены для осознания. Это становится одним из критериев типизации профессий. Стабильность Я-концепции человека рассматривается как условие осознания труднодоступных феноменов жизни. Соответственно, профессиональный опыт может выступать стабилизирующим или дестабилизирующим фактором. В частности, профессия психолога характеризуется как насыщенная труднодоступными феноменами для осознания, в то же время определяется, что психолог обладает дополнительными ресурсами для преодоления подобных сложностей.

Существенное место в исследованиях занимает *междисциплинарный подход*, который сосредоточен на изучении проблемы рефлексии профессионала. Этот подход представляют Schön (Schön, 1996) и Boud, Cohen, Walker (Boud, Cohen, Walker, 1985).

Отличительной особенностью данного подхода по сравнению с профессиографическим становится не отделение проблемы профессионального сознания психолога-профконсультанта от проблемы профессионального самосознания вообще, но выявление общих закономерностей развития самосознания профессионала. Нередко опыт консультантов, и в том числе профконсультантов, используется в качестве модели, на примере которой может быть изучен феномен рефлексии и определены новые формы подготовки профессионала. Феномен самосознания профессионала в рамках данного подхода рассматривается в контексте двух понятий, профессионала и рефлексии, а также их взаимосвязи.

Зарубежные исследования характеризуются исследованием рефлексии профессионала во взаимосвязи с другими аспектами деятельности, такими как этические нормы, профессиональная ответственность.

Предметом особого изучения становится ситуация вынужденного профессионального риска, когда специалист не считает и/или объективно не является ответственным за создавшуюся ситуацию. Ограничение профессиональной рефлексии в подобных случаях рассматривается как психологическая защита, вопрос о преодолении которой не может быть решен однозначно. Проблема ответственности специалиста в ситуации вынужденного риска (или ограниченного выбора возможностей реагировать) рассматривается как одно из условий профессионального развития (B.Stephán). В частности, консультант может столкнуться с необходимостью участвовать в разрешении драматических событий жизни клиента. Решение о вовлечении или отказе от участия не всегда может быть регламентировано этико-профессиональными стандартами. Именно этот выбор становится решающим моментом в

формировании профессионала и развитии его самосознания - по Schön (Schön, 1996).

Рефлексия- осознание труднообъяснимых зон практики, которые лежат вне научных канонов. D.A. Schön определяет рефлексия профессионала как процесс проработки практики, который противопоставлен рациональному подходу к решению проблем. Факторы, определяющие направленность рефлексии, включают в себя как характеристики профессионала образовательный ценз (чему и где учился, профессиональный пост (роль профессионала в организации), прежнюю историю профессионального развития, характеристики общества: политико-экономические перспективы, общественные интересы.

Одним из направлений развития профессиональной рефлексии стала разработка концепции изучения случая (case study). Поскольку проблемная ситуация часто представляет собой уникальный случай, который ранее не описывался в литературе. Стратегия изучения, вмешательства и разрушения ситуации разрабатывается на основе импровизации.

Одной из основных характеристик проблемной ситуации является конфликт ценностей персонального труда. Этот конфликт обусловлен, с одной стороны, невозможностью применить традиционные принципы анализа ситуации, а с другой, необходимостью выйти за пределы технических норм профессионального действия и перейти к иным, более общим критериям анализа. Именно поэтому нестандартная ситуация профессиональной деятельности рассматривается как условие возникновения и развития рефлексии: «в ситуации конфликта ценностей нет ясных и согласованных принципов, которыми мог бы руководствоваться профессионал при выборе средств решения проблемы».

Когда профессионалы оказываются в ситуации распознавания или несоответствия ценностным конфликтам, если они призывают свои этические стандарты, ограничивают свою способность к прогнозированию явления, или закрывают глаза на общественные проблемы, созданию которых они же способствовали, они оказываются в ситуации стремительного роста недовольства собой и неодобрения своих действий. Но по D.A.Schön, рефлексия становится условием профессионального удовлетворения.

D.A. Schön объясняют возрастающий интерес к проблеме профессиональной рефлексии рядом обстоятельств. Одним из них стал кризис доверия общества к профессионалам, который связан с распространением духа критицизма. Если раньше общество делегировало профессионалам социальный контроль в области их деятельности, то с усилением идеологии позитивизма негласный оговор между обществом профессионалами был прерван. Если раньше профессионалы имели автономию от общества, то с увеличением общественной активности

профессионалы утратили значительную часть своей самостоятельности. Одним из путей компенсации утраченного контроля становится развитие средств самоконтроля. Таким образом, проблема профессиональной рефлексии оказывается тесно связана с развитием самоуправления внутри профессиональных сообществ. Нестандартность ситуации, по мысли D.A.Schön, с одной стороны, располагает профессионала к рефлексии, а с другой стороны, подвергает сомнению эффективность традиционной профессиональной подготовки. Различение рефлексии в действии и знания в действии позволяет автору подчеркнуть роль рефлексии в процессе.

В ситуации удивления специалист начинает думать не только о самой ситуации, но и о том, как он должен думать об этой ситуации, поэтому рефлексия в действии выступает в качестве критической функции, задающая пространство вопросов и анализирующая полученное через ситуацию знание. Рефлексия активизирует выработку и применение новых признаков для анализа уже существующих проблем.

Именно поэтому рефлексия профессионала становится ведущим условием для выработки индивидуального стиля специалиста. Автор подчеркивает, что профессионал – это тот специалист, который способен успешно решать такие профессиональные задачи, которые не могут быть решены в контексте существующего профессионального знания, соответственно, рефлексия становится ведущим условием профессионального развития специалиста.

Источником развития концепций профессиональной рефлексии становится институционализация помогающих профессий (психологов, социальных работников, консультантов), то есть возникновение профессиональных сообществ, развитие профессионального самоуправления, активное распространение методики междисциплинарных команд. В частности, существует ряд организаций, объединяющих профессиональных консультантов

Это определяет специфические тенденции в развитии теорий рефлексии и самосознания профессионалов. Во-первых, рефлексия связывается с этапами профессионального роста: обучением, первым профессиональным опытом, развитием специалиста. Во-вторых, исследуя различные негативные аспекты профессиональной деятельности, профессиональные консультанты рассматривают рефлексию исключительно в контексте профессиональной деятельности.

Диалектические соотношения, пробуждающие к рефлексии на этапе обучения и пробуждающие к рефлексии на последующих этапах практики:

- выбор опоры: академическое обучение и обучение через опыт;
- общая подготовка, специализация;
- теоретическое знание и реальный социальный мир.

Основные парадигмы рефлексии в работе помогающих профессий
(Learning and teaching in social work, 1995).

Технико-рациональная парадигма (сциентистская парадигма) игнорирование опыта, наличие опыта вчитается отрицательным факторов, который должен быть преодолен в ходе рефлексии. Основу рефлексии составляет профессиональное знание. Рефлексия направлена на последствие, нет возможности рассмотреть проблему рефлексии на этапе подготовки специалистов.

Рефлексия в действии основывается на пяти принципах:

- 1) осознание потребности в знании особого происхождения – из практики;
- 2) отказ от линейного мышления, т. е. универсальных моделей решения профессиональных проблем;
- 3) понимание и принятие того, что каждый профессиональный случай обладает некими универсальными характеристиками, которые не включены в теорию и не существовали ранее в опыте работы;
- 4) междисциплинарность решения ситуаций, привлечение искусства, интуиции, креативности практической мудрости для рассмотрения проблем;
- 5) восприятие опыта как потенциала для созидания нового профессионального знания через рефлексивную практику.

Два выше рассмотренных подхода, несмотря на различия в источниках происхождения рефлексии, объединены общим методологическим источником – позитивизмом. В альтернативе этим направлениям развивается эвристическая парадигма, развиваемая Tyson (Tyson, 1992), основывающаяся на предположении, что знание в социальных практиках не может быть нейтральным и объективным и напрямую зависит от того, как сам практик воспринимает проблему. Соответственно, рефлексия в данном подходе направлена на анализ влияния собственной позиции на восприятие проблемы. В рамках данного подхода интенсивно развивалась проблема взаимосвязи профессиональной рефлексии, развития профессионала и профессионального взаимодействия (с коллегами, клиентами).

В рамках психодинамического и структурального подходов к консультированию, в которых групповые процессы становятся предметом теоретического изучения и операционализации, происходит удвоение задачи рефлексии. Еще одним подходом, ставшим альтернативой позитивизму в развитии концепции профессиональной рефлексии, стал конструктивистский подход, который резко развел экспериментальное обучение и теоретическое обучение. Подобное разделение направлено в первую очередь на различение объекта изучения (а затем и на объект работы) и специалиста с его взглядами на

данную проблему. Профессиональная рефлексия в первую очередь направлена в рамках данного подхода на сближение этих двух выходов профессионального обучения. В рамках конструктивистского подхода субъективная позиция специалиста рассматривается как самосознание консультанта. Условием развития этого профессионального новообразования становится доверие своим чувствам и понимание их содержание, следование мотиву ответственности за удержание позиции профессионала.

Разделение теоретического и практического знания в свете проблемы рефлексии полезно и потому, что опыт создает в этом случае критерии оценки приемлемости теоретического знания для профессионала. Различение теоретического знания и опытного знания обосновывает необходимость поствузовского образования специалистов помогающих профессий, их специализацию после основного обучения и обязательного опыта работы в течении 2-4 лет.

Рефлексия в режиме групповой работы и вне группы становится еще одним аспектом анализа развития самосознания специалиста. Было установлено, что участие в групповом обучении и опыт работы в междисциплинарных командах содействует развитию таких аспектов профессионального самосознания как оценка конфликтов, поиск внутренних ресурсов в решении проблем (т.е. открытие своих новых возможностей), готовность к выполнению функции диспетчера в работе и т.д.

Таким образом, большинство специалистов сходятся во мнении, что опыт коллективного обучения создает условия для развития профессионального самосознания. Расхождения во мнениях начинаются по вопросам конкретных техник организации группового обучения и организации деятельности междисциплинарных команд.

Отличительной особенностью развития профессиональной рефлексии психолога становится тесная взаимосвязь между представленностью возможностей для развития рефлексии на этапе профессиональной подготовки и развитием рефлексии на этапе самостоятельной профессиональной деятельности. Ряд исследований подтверждает, что рефлексия взаимодействия будущего специалиста и преподавателя затем переносится в опыты взаимодействия молодого специалиста и его клиентов.

Итак, рассмотрение проблем рефлексии профессионалов в западных исследованиях приводит к ряду выводов:

1. Необходимо типизировать проблемы рефлексии относительно того, на каком этапе профессионального роста находится специалист. В рамках подготовки к профессии, специализации, первых практических опытов, ситуаций смены условий труда (профессионального поста, статуса и т. д.)

выделяются различные направления рефлексии. На этапе обучения эта рефлексия сосредоточена на проблеме переработки прежнего опыта, который может повлиять на формирование профессиональных навыков. На этапе специализации профессиональная рефлексия направлена на определение того, какие профессиональные знания и умения представляют наибольший интерес. На этапе получения первого практического опыта важным становится осознание и выработка отношения к своим чувствам и формирование мотива удержания профессиональной позиции. Многообразие концепций профессиональной рефлексии во многом определяется тем, что исследователи сосредотачиваются на различных этапах развития профессионального консультанта.

2. Зарубежные исследования рефлексии профессионала во многом связаны с проблемой профессионального взаимодействия. Одни исследователи подчеркивают проблему взаимодействия коллег и соответственно, участие в междисциплинарных командах рассматривается как один из факторов профессионального роста и, в частности развития профессионального самосознания. Другие исследователи подчеркивают проблему взаимодействия профессионала и клиента, рассматривая этот контакт как взаимовлияние процессов отрефлексирования ситуации консультантом и клиентом. В рамках этого подхода подчеркивается значение общественных институтов и социальных источников проблем клиента, которые не доступны для влияния консультанта.

3. Задачи и функции рефлексии, поставленные зарубежными исследователями, позволяют разделить данные исследования на те, в которых рефлексия связывается с объективными характеристиками профессионального роста, и на те, в которых, рефлексия связывается с здравым смыслом и мудростью практика.

4. Легко заметить, что различные подходы к изучению проблемы развития самосознания, в частности, консультанта-профконсультанта объединены несколькими общими чертами. Во-первых, самосознание профконсультанта исследуется в контексте самосознания профессионала вообще. Во-вторых, значительное место в каждом из подходов уделяется взаимосвязи самосознания и приемов взаимодействия с клиентом (будь то обобщенный образ клиента как в социологическом подходе или персонифицированный клиент). В-третьих, преобладают конкретные исследования, связанные с разработкой технологий обучения профессионалов, предупреждения издержек труда консультанта (эффекта сгорания, принятия вне рефлексивных решений и т. д.). Системное исследование самосознания профессионала представлено в рамках изучения самосознания человека, т. е. профессиональное сознание рассматривается как один из аспектов, а иногда и этапов становления личностной идентичности.

РАЗДЕЛ 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ЗДОРОВЬЕМ

ГЛАВА 7. ПСИХОЛОГИЯ ЗДОРОВЬЯ: АКТУАЛЬНЫЕ НАУЧНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

Здоровье – это необходимое условие активной и нормальной жизнедеятельности человека. Серьезные нарушения в этой сфере влекут за собой изменения в привычном образе жизни, сложившейся практике отношений с окружающим миром, возможную утрату профессиональной дееспособности, а главное – вынужденную коррекцию планов на будущее. Оно представляет собой весьма сложный, системный по своей сущности феномен, который проявляется на физическом, психологическом и социальном уровнях рассмотрения. Традиционно проблема здоровья находится в центре внимания медицинских наук. Вместе с тем ее различные аспекты обсуждаются также в рамках философии, педагогики, социологии, экологии и ряда других научных дисциплин. Среди них в России одно из ведущих мест с конца 80-х годов XX века по праву занимает психология здоровья (Никифоров, 2002; Никифоров, 2012).

Главный акцент в этой области знания делается на изначальном формировании здоровой психики и последующем поддержании ее функционирования в таком качестве. В центре внимания – человек как субъект здоровой психики, забота о здоровье здорового человека. Так, в стратегическом плане принципиально большего эффекта следует ожидать, если сосредоточить необходимые усилия на предотвращении самих причин, которые приводят к психическим заболеваниям. Реализация концепции здоровья здорового человека обретает зримые формы. Уже состоялись несколько форумов «Здоровье нации – основа процветания России», на которых в центре внимания были вопросы обеспечения здоровья здоровых, формирование здорового образа жизни. Впервые в современной психологии была предпринята попытка изложить в развернутом виде концепцию психологического обеспечения здоровья человека на всем протяжении его жизненного пути. Это нашло отражение в виде серии логически взаимосвязанных между собой изданий: «Психология здоровья дошкольника» (Психология здоровья дошкольника, 2010), «Психология здоровья. Школьный возраст» (Психология здоровья. Школьный возраст, 2008), «Психология профессионального здоровья» (Психология профессионального здоровья, 2006), «Геронтопсихология» (Геронтопсихология, 2007).

В 2013 году выходит первая в России коллективная монография «Здоровая личность» (Здоровая личность, 2013), основная цель которой заключалась в

привлечении внимания к разработке одной из главных тем психологии здоровья. На передний план выходит выявление состава и понимание природы воздействия тех или иных факторов на формирование здоровой личности. В наступившем XXI веке с особой остротой перед современным обществом проявляется необходимость пересмотра укоренившихся в нем, но не оправдавших себя традиций в сфере воспитания и образования, профессиональной занятости, организации досуга и отдыха, питания. На передний план выходит необходимость отказа от диктата потребительской философии и обретения веры в приоритет духовного начала. Базовой составляющей здоровья личности является ее приверженность духовно-нравственным ценностям. Это основополагающая тема последовательно и обстоятельно разрабатывается сотрудниками из различных лабораторий в Институте психологии Российской академии наук (РАН) под руководством профессора А.Л. Журавлева (Психологические исследования духовно-нравственных проблем, 2011). В поле зрения ученых вопросы нравственной и этической психологии, проблемы совести, духовно-нравственного развития личности, социально-нравственных аспектов самоопределения и др. В качестве методологической основы проводимых исследований выступают научные принципы комплексного и системного подходов; единство теории, эксперимента и практики; основные положения методологических принципов развития, общения и взаимодействия.

В современной психологии здоровья в России определились актуальные научные направления, основные из них кратко обсудим ниже.

Отношение к здоровью является одним из ключевых, но пока еще явно недостаточно разработанных вопросов психологии здоровья. Поиск ответа на него сводится в своей сущности к одному: как добиться того, чтобы здоровье стало ведущей, органичной потребностью человека на всем протяжении его жизненного пути. Отношение к здоровью представляет собой систему индивидуальных, избирательных связей личности с различными явлениями окружающей действительности, способствующими или, напротив, угрожающими здоровью людей, а также определенную оценку индивидом своего физического и психического состояния. Данные уже проведенных исследований позволяют обратить внимание на парадоксальный характер отношения к своему здоровью современного человека, т. е. на то, что существует значительный разрыв между декларацией высокой ценности здоровья и ее практической реализацией на поведенческом уровне. Поэтому изучение вопросов формирования и развития положительной мотивации для сохранения здоровья у здоровых людей выступает в качестве одной из насущных задач психологии здоровья: при отсутствии мотивации у человека любые программы

и мероприятия по сохранению здоровья будут малоэффективны или вообще не будут достигать поставленной цели (Березовская, 2011; Журавлева, 2005).

Выявление состава и раскрытие содержания критериев психического и социального здоровья является одним из тех принципиальных вопросов, от степени разработанности которых, будет во многом зависеть мера практической востребованности психологии здоровья как научного направления. Если оценка выраженности здоровья на уровне организма находит в современной медицине достаточно удовлетворительное решение, то в отношении психического и, особенно, социального здоровья об этом говорить преждевременно. Проведенное исследование позволяет говорить, что на представления людей о критериях здоровья оказывают влияние такие факторы, как возраст, пол, профессиональная принадлежность, ориентация на мнения специалистов в данной области, а также на убеждения, специфические для той или иной социокультурной группы. Молодые люди и взрослые в своих представлениях о здоровом человеке отдают явное предпочтение критериям физического здоровья по сравнению с психическим и социальным. При оценке здоровья на психологическом уровне заметное предпочтение отдается критериям, относящимся к эмоциональной сфере. Этот результат особенно характерен для женской выборки и усиливается с возрастом. Независимо от пола, возраста, профессии респондентов, критерию «нравственное здоровье» (социальный уровень) отдается наименьшее предпочтение (Никифоров, Августова, 2013).

Первая попытка подойти к пониманию психологических аспектов проблемы психического здоровья детей и школьников была предпринята в работе «Руководство практического психолога» (Руководство практического психолога..., 1998). Отношение ребенка к своему здоровью с раннего детства в значительной степени определяется влиянием ближайшего окружения и с теми оценками, которые при общении со взрослыми он воспринимает и использует как критерии определения своего собственного мнения, позиций, действий, связанных со здоровьем. Для ребенка здоровье приобретает смысл только тогда, когда он начинает понимать его значение для эффективного выполнения той или иной деятельности в игре или учебе (Исаев, 1996).

На этапе начала школьной жизни появляются новые факторы, которые существенно изменяют отношение ребенка к своему здоровью. Со школьным возрастом связано осуществление всей совокупности мероприятий, от своевременности и правильности реализации которых решающим образом зависит процесс становления здоровой личности. Школьные годы – это время взросления ребенка, формирования у него начал мировоззрения, обретения им опыта социализации. Именно в школьные годы должны быть предприняты все необходимые меры, со стороны, прежде всего родителей и педагогов, по

воспитанию у школьников должного отношения к здоровому образу жизни и потребности в нем, осознанному пониманию роли гармоничного сочетания биологического, психологического, духовного и социально-культурного начал в обеспечении здоровья (Коновалова, 2000; Митяева, 2008; Смирнов, 2005).

Монография И.Н. Гурвича стала первым в отечественной науке основательным изложением одной из стремительно развивающихся областей психологического знания – социальной психологии здоровья (Гурвич, 1999). На теоретических и эмпирических уровнях анализа автор рассматривает всю совокупность социально-психологических факторов, определяющих состояние здоровья населения России. Его исследования охватывают различные социальные группы, рассматривая их социальное здоровье с учетом возраста, пола, социального и семейного статуса входящих в них людей. Особое внимание автор уделяет изложению основ разработки профилактических программ в сфере здоровья и принципов оценки их эффективности. Анализ здоровья как сложного, многомерного социокультурного феномена, отражающего наиболее значимые биологические, психологические, социальные и духовные аспекты бытия человека представлен в работе О.С. Васильевой и Ф.Р. Филатова (Васильева, Филатов, 2011).

Одно из быстро развивающихся направлений в российской психологии здоровья связано с решением задач по психологическому обеспечению профессионального здоровья (Никифоров, Шингаев, 2015; Сокольская, Карпов, 2017). Современный труд может оказывать на человека как положительное, так и негативное воздействие. Последнее может быть вызвано влиянием неблагоприятных условий труда (перенапряжением, перегрузками, психотравмирующими факторами и др.), которые способны повлечь за собой не только профессиональные деформации личности, но и в крайних случаях их проявления профессиональные заболевания. Неудачный выбор профессии, в том числе обусловленный не учетом тех требований, которые выбираемая профессия предъявляет к состоянию здоровья, может повлечь в дальнейшем появление подчас непреодолимых трудностей в реализации профессионального пути. Несовершенство профессиональной подготовки, просчеты, допущенные на этом этапе, могут также повлечь за собой серьезные последствия для здоровья субъекта деятельности. К числу критериев, по которым можно судить об успешности прохождения первичной профессиональной адаптации, относятся умения не создавать предпосылки себе и другим для травм и аварий, а также осуществление деятельности без угрозы для здоровья. Одна из характерных примет настоящего времени состоит в необходимости выполнять профессиональные обязанности в условиях стресса, представляющих собой серьезное испытание физического и психического здоровья специалиста,

критическую проверку степени его профессиональной надежности. Особое внимание уделяется изучению природы профессионального выгорания и разработке концепции противодействия ему с помощью организационного управления и самоуправления ресурсным обеспечением трудовой деятельности (Водопьянова, 2011).

Обращение к проблеме психологического обеспечения субъекта труда на этапе завершения профессиональной деятельности и подготовки к выходу на пенсию имеет важное социально-гуманистическое значение. Система психологического обеспечения в предпенсионном возрасте должна включать комплекс психологических интервенций, направленный на активизацию ресурсов «успешного старения» и продолжительности жизни. Данная система должна быть ориентирована не только на адаптацию субъектов труда к новым реалиям жизни, развитие их личностных ресурсов в виде системы отношений к себе, ценностей, установок, стратегий совладания, но также и на осознанный выбор жизненных сценариев на завершающем этапе профессиональной деятельности и выхода на пенсию (Никифоров, Водопьянова, Гофман, 2018).

В последнее время отмечается значительный интерес к проблеме психического здоровья человека на заключительном этапе жизни. Не будет преувеличением сказать, что удовлетворительное решение задач, связанных с выявлением факторов психического старения, описанием его признаков и динамикой развития еще очень далеко от своего завершения. Психическое старение – сложный и противоречивый процесс, являющийся достаточно индивидуальным по своей сути. Каждый человек стареет по-своему, т. е. у одних признаки старости наступают сравнительно рано и быстро, у других они могут наблюдаться на протяжении долгих лет. Не существует жесткой последовательности в появлении самих признаков психического старения: в одних случаях регрессия начинается с ухудшения памяти или зрения, в других – с нарушений в психомоторике. Но очевидно, что процесс психического старения изменяет деятельность не только высших психических функций, но пронизывает практически все сферы жизни человека. Поэтому проблема профилактики старения, нахождения способов продления жизни, сохранения психического здоровья и сегодня как никогда является актуальной и во многом еще более сложной задачей, поскольку существенным образом изменилась физическая и социальная среда обитания человека. Профилактика психического здоровья в процессе старения во многом определяется психологическими факторами, особенностями образа жизни, нравственной и духовной сферой личности. Человек испытывает особое удовлетворение от прожитой жизни, если его долголетие не оказалось в противоречии с нравственным здоровьем. Однако реалии текущего момента таковы, что наряду со все возрастающим интересом

людей к сохранению своего здоровья, продлению собственной жизни проявляется явная недооценка связи этих процессов с проблемой духовного благополучия человека (Никифоров, Августова, 2000а; Никифоров, Августова, 2000б).

Барьеры здорового поведения

Результаты исследования представлений о барьерах, препятствующих здоровому поведению в различных возрастных группах: школьников, студентов, а также лиц, получающих второе высшее образование, представлены в работе (Никифоров, 2016). Из общей совокупности названных барьеров выделилось их некое «ядро», в которое вошли шесть барьеров, отмеченных всеми участниками исследования независимо от их пола и возраста. Это: лень; недостаток времени; нет должной мотивации; вредные привычки; социальное давление; качество питания. Суть большинства выявленных барьеров достаточно хорошо понимается из самого их названия. Комментарии участников исследования по некоторым барьерам совсем не обязательно совпали буквально, но, тем не менее, по смыслу сказанного их можно было объединить под общим названием. Это следующие барьеры.

- Социум. Больное общество не может воспитать здоровую личность. Государство не в должной мере озабочено сохранением и укреплением здоровья нации. Намерение и попытки человека придерживаться здорового образа жизни не встречают понимания, поддержки, одобрения в референтной для него группе.
- Семья. Тяжелый психологический климат в семье; отсутствие сплоченности; атмосфера конфликтности; запущенность воспитательного процесса; наконец, отсутствие традиций здорового образа жизни препятствует формированию должного отношения к здоровью у ее членов, в том числе и у подрастающего в ней поколения.
- Материальное положение. Даже при стремлении к здоровому поведению его осуществление может быть серьезно затруднено из-за недостатка соответствующих материальных (финансовых) возможностей, которые необходимы для поддержания здорового питания, посещения занятий в оздоровительных центрах, прохождения профилактических обследований, организации полноценного отдыха во время отпуска и др.

Среди названных респондентами барьеров встречались индивидуально-психологические особенности. Но это были единичные ответы, и они имели место только в женских группах. В их число вошли: нелюбовь к себе, незнание себя, повышенная тревожность, суетливый стиль поведения, недоброжелательность, раздражительность, неуверенность в себе, низкая самооценка, дефицит самоконтроля, нетерпеливость и др.

В целом можно заключить, что формирования адекватного отношения человека к собственному здоровью и, соответственно, реализации здорового поведения препятствует ряд субъективно выраженных или объективно обусловленных барьеров. Опираясь на зарубежные и отечественные источники в работе (Никифоров, 2016) впервые была предпринята попытка привести наиболее полную совокупность возможных барьеров здорового поведения.

1) Здоровый человек не замечает своего здоровья, воспринимает его как естественную данность, как сам собой разумеющийся факт, не видя в нем предмета особого внимания. Поэтому он не считает нужным (поскольку и так все хорошо) предпринимать какие-то специальные действия по сохранению и укреплению своего здоровья. Здоровье приобретает актуальную жизненную необходимость, особую значимость тогда, когда оно уже нарушено.

2) Феномен «нереалистичного оптимизма», неоправданного, ничем не обоснованного. Например, вера в то, что если проблема со здоровьем и появится, то с ней можно будет справиться, предприняв соответствующие действия.

3) Люди, уже отягощенные тем или иным заболеванием, тем не менее, не предпринимают действенных мер, не проявляют должной активности, направленной на его устранение.

4) Одна из причин пассивного отношения к здоровью кроется в недостатке необходимых знаний о нем, о способах его формирования, сохранения и укрепления.

5) Укоренившееся нездоровое поведение может приносить сиюминутное удовольствие (выкурить «хорошую» сигарету, съесть мороженое и т. п.), а долговременные негативные последствия таких поступков кажутся далекими и маловероятными. Нередко люди просто не осознают, с какой опасностью сопряжено то или иное нездоровое поведение (нарушения в сфере питания, личной гигиены, режима труда и отдыха, бытовой культуры).

6) Обращение к механизмам психологической защиты, целью которых является оправдание нездорового поведения. Наиболее распространенными видами психологических защит в сфере здоровья является отрицание и рационализация. Так, механизм действия психологической защиты по типу отрицания заключается в блокировании негативной информации «на входе» (например, «этого не может быть») или в стремлении избежать новой информации (например, «мне не надо проходить медицинский осмотр, так как я совершенно здорово»). Рационализация используется, в основном, для оправдания неадекватного отношения к здоровью на поведенческом уровне.

7) Установка на пассивное отношение к здоровью, находящая отражение в рассуждениях типа «если человеку суждено заболеть, то, что бы он

ни делал, все равно заболеет», обуславливает соответствующее поведение, которое рано или поздно приводит к ослаблению здоровья.

8) Значительная часть самосохранительного поведения человека определяется его представлениями о здоровье, которые формируются в процессе индивидуального развития. В первую очередь, это обусловлено избирательностью восприятия, благодаря которой вся информация, которая поступает из средств массовой информации, от специалистов-врачей или из других источников, но не соответствует сложившимся убеждениям человека, просто не воспринимается им или подвергается критике. Поэтому и вероятность следования рекомендациям по укреплению здоровья, которые не совпадают или расходятся с вышеназванными представлениями, будет невысокой.

9) Оценка эффективности рекламы здорового образа жизни часто строится не на пропаганде сохраняющих здоровье формах поведения, а на запрете «нездоровых» привычек (например, «Курить опасно для вашего здоровья!»). В действительности строгий запрет в определенном смысле опасен: чем сильнее запреты, тем больше вероятности, что они вызовут обратную реакцию и пробудят интерес к запретной теме.

10) Существует возрастная динамика значимости здоровья. Его приоритетная роль чаще всего отмечается представителями среднего и особенно старшего поколения. Молодые люди обычно относятся к проблеме здоровья как к чему-то достаточно важному, но абстрактному, не имеющему к ним прямого отношения. В их иерархии ценностей доминируют материальные блага, карьера. Если они и уделяют внимание здоровью, то преимущественно его физической составляющей. В понимании молодежи роль психического и социального здоровья не находит должного места.

11) Социальное давление зачастую заставляет людей осуществлять нездоровое поведение. Чтобы не потерять уважение близких людей (друзей, товарищей), сохранить свою причастность к референтной группе, можно при необходимости приобщиться к тем или иным привычкам, практикуемым в этой группе.

12) Существует эффект задержанной обратной связи: люди предпочитают не обременять себя работой над собственным здоровьем, поскольку результат от затраченных усилий может быть не сразу заметен и очевиден. Занятия утренней зарядкой, каким-то видом оздоровительных систем, закаливанием приносят ощутимый результат далеко не сразу, через несколько дней, а чаще через месяцы и даже годы. Люди этого не понимают, им это зачастую просто не объясняют. Их не настраивают на терпеливую, систематическую работу над собственным здоровьем. Не получив быстрого эффекта от полезных для своего здоровья действий, люди бросают упражнения

и могут не вернуться к ним уже никогда. Эффект задержанной обратной связи – одна из главных причин негигиенического поведения людей, пренебрежения ими правилами здорового образа жизни.

13) Время от времени появляется мода на те или иные виды оздоровительных практик, но было бы более оправданным поставить в целом этот вопрос на долгосрочную перспективу в качестве государственной проблемы.

Психологическое обеспечение мотивации к здоровому поведению

Исследование мотивации к здоровому образу жизни тесно связано с барьерами, препятствующими человеку осуществлять в процессе своей жизнедеятельности здоровое поведение и, прежде всего, имеет практическую ценность для современной психологии здоровья. Здоровье самое важное из благ, т.к. является условием для всех остальных благ (А. Конт-Спонвиль); однако, не всеми осознаваемо и реализуемо.

В отечественной науке ученые рассматривают мотивационный компонент отношения к здоровому образу жизни как субъективный показатель, внутренний механизм регуляции поведения в ценностно-смысловой системе (Л.И. Августова, А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, Р.А. Березовская, Т.О. Гордеева, В.Е. Василюк, Б.В. Зейгарник, В.А. Иванников, Д.А. Леонтьев и др.). Тема мотивации здорового поведения в зарубежных исследованиях представлена в социально-психологических концепциях и исследованиях:

- теория интринсивной мотивации (Harter S.), где мотивация рассматривается как двухкомпонентный конструкт: собственно, мотивационный и информационный, связанный с получением знаний. По мере интернализации этих знаний наблюдается сдвиг в мотивационной направленности в сторону интринсивной мотивации, которая является наиболее предпочтительной для достижения высоких результатов;

- теория самодетерминации (Self-determination theory, Deci E.L., Ryan R.M.), в которой одним из ключевых конструктов рассматривается собственная активность человека, его способность самостоятельного выбора направления саморазвития, врожденная способность и возможность для здоровой и полноценной жизни. В теории определяются факторы, которые положительно и отрицательно влияют на психику человека и формирование здорового образа жизни.

- гедонистический (поиск удовольствия) и эвдемонический (стремление к совершенству) мотивы деятельности (HEMA) и взаимосвязь данных переменных (Pillay S., 2016; Huta V., Ryan R., 2010);

- программы стимулирования здорового поведения, а именно штрафы и поощрение следования предписаниям врача (Pay for performance for patients

(P4P4P) programs). Вознаграждение может выражаться в системе скидок на посещение врачей, покупку лекарств и пр. (Joanne Wu, 2012; Serumaga B., Ross-Degnan D. et al. 2011; Promberger M., Brown R.CH. et al., 2011; John LK, Loewenstein G. et al, 2011; Long J.A., Helweg-Larsen M., Volpp K.G., 2008; Finkelstein E.A., Linnan L.A. et al, 2007; Rosenthal MB, Frank RG et al, 2005; Kane R.L., Johnson P.E. et al., 2004 and etc.); «теории толчка» (Nudge Theory) с целью подталкивания пациентов (посредством устных, письменных мотивационных сообщений, электронных приложений) к здоровому образу жизни и соблюдению предписаний (исследователи Intermountain Medical Center Heart Institute, 2018);

- соревнования и стимулы для прекращения вредных привычек на рабочем месте и их эффективности (Cahill K, Perera R., 2011; Morgan PJ, Collins CE, Plotnikoff RC, et al., 2011, Jordan S, 2007; Song K.M, 2006 and etc.);

Есть незначительное количество работ по ответственности за собственное здоровье в зависимости от серьезности заболевания (Promberger M., Brown R.CH. et al., 2011; Streinbrook R., 2006; Higgins S.T., Silverman K., 1999) и факторам здорового поведения молодежи (Proctor C., Tweed R. et al, 2014; Stevens-Simon C., O'Connor P. et al, 1994).

Мотивация к здоровому поведению особенно актуальна для молодежи и связана с рядом факторов:

1. По данным ВОЗ неинфекционные болезни и расстройства психического здоровья являются тотальной проблемой современного общества, они обусловлены социальными, экономическими обстоятельства жизни людей и их образом жизни; факторам риска неинфекционных болезней относятся вредные привычки (табак, алкоголь, неправильное питание, низкая физическая активность и пр.). Среди негативных трендов современной молодежи отмечают наркоманию и другие формы зависимостей, получение удовольствия (часто сопряженного с риском для жизни и здоровья), нежелание любых жизненных обременений (в т.ч. продолжение рода), астенизацию, увеличение депрессивности, понижение критической оценки поступающей информации и одновременно недоверие мета-нарративам, прокрастинация.

2. Достаточно частое обращение к понятию «здоровый образ жизни», формирует клишированное представление об основных – внешних – правилах здорового поведения, но отсутствует должное внимание к внутренним – субъектным детерминантам. Здесь очевиден разрыв между здоровьем как регламентированной жизненной ценностью и отсутствием деятельной позиции, что связано с наличием барьеров и выбором стратегий их преодоления с учетом понимания факторов риска. Для молодежной среды, с одной стороны, свойственна потребность реализации энергетического потенциала, исследования собственных возможностей, с другой, не всегда удается трансформировать этот

потенциал в созидательной деятельности, что связано с недостаточно развитыми паттернами мыследеятельности и стратегий здорового поведения.

3. Большинство исследований носит конвенциональный характер, определяющих достаточно узкий круг техник здорового поведения, в основном направленного на физическую компоненту здоровья. Здоровое поведение должно включать, прежде всего, стратегии действий, направленных на устойчивый и продолжительный процесс субъектного исследования (самопознания) человеком не только себя (собственных установок и представлений о здоровом образе жизни, компетентности, самооценки), но и влияния культуры, окружающей среды, собственных поведенческих паттернов и возможностей. Можно говорить о необходимости формирования субъектно-ресурсного подхода к мотивации здорового образа жизни, где ключевой станет личная ответственность молодежи за собственное здоровье и жизнь.

4. Важным вопросом является проблема диагностики и формирования ценностного отношения к своему здоровью на уровне мыследеятельности, в связи с чем, необходима ориентация на признаки и симптомы здоровья, а не болезни; мотивации к здоровому образу жизни как процессу физического и психологического процветания, благополучия. Разработка методических основ исследования мотивации к здоровому образу жизни, являясь фундаментальной задачей психологии здоровья, потребует уточнения банка индивидуально-психологических особенностей, влияющих на нее.

Таким образом, очевидно, что вопросы исследования мотивации к здоровому образу жизни носят разрозненный характер и не представляют собой целостного понимания данного феномена, а значит, нет практических инструментов целенаправленного формирования здорового поведения. Требуется дальнейшее изучение психологических барьеров здорового поведения и описание основных ценностно-смысловых, культурных и ситуационных детерминант влияющих на преодоление барьеров. Мотивация к здоровому поведению должна стать устойчивым процессом – одной из линий развития человека на протяжении всей жизни, а не состоянием в конкретном отрезке времени.

Психологическое обеспечение ответственности за личное здоровое поведение

Еще одним и пока крайне недостаточно изученным направлением психологии здоровья является ответственность за личное здоровое поведение. Это сложный конструкт, который включает комплекс переменных разных уровней психической регуляции:

– когнитивный уровень – осознание сущности ответственности за личное здоровое поведение (прямого, опосредованного влияния на здоровье и факторов

неопределенности), предвидение результатов выбора своего образа жизни, а также осознание взаимовлияния физической, эмоциональной, духовно-нравственной и когнитивной активности субъекта, представления и сила воли по достижению предпочитаемого здорового поведения;

- эмоциональный уровень – отношение к здоровью, новым/старым привычкам, трудностям/успехам в достижении желаемых результатов, разделяемые групповые смыслы в отношении здорового поведения и особенностях его проявления;

- поведенческо-результативный уровень – составление действенного арсенала индивидуально-психологических практик здорового поведения, планирование и целенаправленное следование выбранным стратегиям (а также осознанное их изменение и дополнение), ориентация с внешней на внутреннюю мотивационную подсистему.

В ходе теоретического анализа феномена ответственности, нами было выявлено три принципиально разные трактовки, которые соответствуют историческим парадигмам – традиционному обществу, модерну, постмодерну. Так, в традиционном обществе ответственность представляла собой основу «правильного мировоззрения», которая реализуется с помощью саморефлексии и позволяет определять собственный способ поведения в условиях неясной и неопределенной среды. В модерне ответственность становится контролирующей универсальной линейной переменной, необходимой для упорядочивания отношений между людьми в коллективе и формирования объективной эффективности деятельности; формируется дихотомия понятий «здоровье-болезнь», «норма – отклонение от нормы». В постмодернистском обществе делается попытка ухода от стандартов «среднего человека» в сторону субъективной свободы «креативного формирования жизни» и возможности выхода за пределы объективных социальных норм, конструировании множественности точек зрения на здоровое поведение, особенно культурных контекстов и практик. Отметим, что античные практики или «духовные упражнения», направленные на преобразование видения мира и самого себя для обретения четырех жизненно важных умений: жить, вести диалог, читать и умирать (П. Адо, М. Фуко) снова становятся востребованными в современном обществе постмодерна, со схожей неопределенностью и неоднозначностью мира (Гофман, 2016б).

На кафедре психологического обеспечения профессиональной деятельности СПбГУ начата разработка методологических основ ответственности, как в контексте профессиональной деятельности, так и личной жизни. При этом ответственность мы понимаем как системный динамически развивающийся многоуровневый феномен, который одновременно проявляется

в трех контекстах: личностном (от «объекта ответственности» к активной позиции «субъекта ответственности»), культурном (трансформация культуры субъекта от эгоцентризма к этноцентризму, далее к мироцентризму), деятельном (от ответственности в коротком моменте времени к ответственности за прошлое, настоящее, будущее) (Гофман, 2016а).

Проведенные исследования профессиональной ответственности на выборке работников организации позволили выявить три типа профессиональной ответственности: импульсивный, исполнительский, управленческий. Из основных результатов отметим, что импульсивный и исполнительский типы в большей степени обусловлены ценностно-смысловыми детерминантами: каузальной ориентацией, внешней ресурсностью профессиональной востребованности, эгоцентричной культурой профессиональной ответственности (только за себя), отсутствием связанности временных локусов. Управленческий тип детерминирован ситуационными характеристиками: во-первых, оценкой внешней среды, наличием взаимосвязей между элементами этой системы (а не линейные причинно-следственные связи) и оперирует многообразием факторов, влияющих на ее изменение; во-вторых, внутренней личностной направленности и ответственностью за себя и других участников сообщества (чувство «мы»); в-третьих, связанности временных модусов (прошлое-настоящее-будущее) при принятии решений, что обеспечивает вариативность поведения и сложное мышление. Выявлена ведущая роль когнитивного компонента в формировании того или иного типа профессиональной ответственности. Таким образом, мы делаем предположение, что сходным образом формируется ответственность за личное здоровое поведение. Для формирования действительно ответственного здорового поведения необходимо формировать управленческий тип ответственности.

С позиций субъектно-ресурсного подхода здоровье человека – системный многокомпонентный ресурс, помогающий реализоваться в жизни, труде и личной жизни, обуславливающий долголетие и качество жизни. В контексте данного подхода одной из ведущих детерминант является собственная активность человека, его способность видеть противоречия в собственной жизни, сознательно выбирать поведение, направленное на укрепление и сохранение здоровой и полноценной жизни – а это требует когнитивных усилий. Так, Э.В. Ильенков размышляя о философии молодости, отмечал, необходимо формировать умение думать, судить о жизненных ситуациях самостоятельно, полагаясь на высшие универсалии культуры. Ведь много знаний не делает человека умным, умный человек тот, который применяет знания в собственной жизни, особенно в ситуациях не предписанной реальности и способен общее соединить с единичным, сделав попытку собственного суждения (Ильенков,

1992). Хотя, очевидно, что такая способность востребована не только в молодости.

Анализ результатов исследования ответственности за здоровый образ жизни студентов третьего курса (бакалавриат, направление «Менеджмент в строительстве») показал схожие тенденции (Водопьянова, Гофман, Мальцев, 2018):

1. Доминирование поведенческо-результативного и эмоционального компонентов ответственности за здоровый образ жизни (важность красивого тела и внешней привлекательности; спорт и физическая культура как элемент времяпрепровождения и членства в сообществе; правильное питание, вегетарианство как культурный тренд).

2. Эгоцентрическая картина мира респондентов, потребностью получать удовольствие (часто сопряженных с риском для жизни и здоровья) и нежеланием любых жизненных обременений (в т.ч. продолжение рода).

3. Во временном локусе прошлое-настоящее-будущее у респондентов наблюдается потребность в смещении фокуса внимания с физической и эмоциональной компоненты образа жизни, к когнитивной и духовно-нравственной, однако не сформирован навык критического сбора и анализа информации, воли к реализации задуманного (как когнитивной компоненты).

4. Отсутствие систематизированной информации о здоровом образе жизни и возможных стратегиях его формирования.

Общая тенденция выборки студенческой молодежи сходна с характеристикой американской цивилизации, представленной А.К. Секацким, а именно нарастающей дивергенцией духовных ценностей с исчезновением субъекта как автора собственной жизни. «Эпоха мастера» прошла, констатирует философ, началась эпоха «одноразового пластикового стаканчика». В списке добродетелей нового порядка: спортивность, необидчивость, воистину эталонное доверие к первым встречным, любовь к простым зрелищам и простым занятиям, полное отсутствие вредных привычек, в том числе и чтение. Здоровый образ жизни теперь не средство по достижению ценностей более высокого порядка (как это было в прусском культурном каноне) или отражение мысли (в античном культурном каноне), а прежде всего модная тенденция, сутью, которой становится «игра своих сил, каковой и занято сознание как своей сущностью для себя» (Секацкий, 2012, с. 23). В современном мире выбор образа жизни во многом определяется модой, национальными традициями, культурой и субкультурой, рекламой образцов поведения и системы отношений к себе и окружающим. Рыночная культура нового времени призывает возложить всю ответственность за здоровье на медикаментозные/фармакологические средства при минимальной включенности личных усилий за собственное здоровье,

превращая человека из субъекта в объект манипуляции новыми медицинскими, часто не доказательными технологиями лечения.

В этой связи, для формирования гармоничной личности, необходимо учитывать все компоненты здоровья: тело, ум, дух и душу. По мере того, как усиливается конкуренция за ресурсы и возникает потребность поддерживать готовность населения к чрезвычайным ситуациям, развивать персональные жизненно важных умения и навыки, направленные на укрепление здоровья, преобразования себя и среды вопросы об ответственности за личное здоровое поведение будут звучать все чаще, и охватывать все этапы жизненного пути человека.

Психологические аспекты культуры здорового образа жизни

Идея формирования здоровой личности неразрывно связана с понятием культуры образа жизни. Современные исследования показывают, что более 50% причин ранней смертности имеют психологическую обусловленность: вредные привычки, неправильное питание, неправильный образ жизни, различные формы зависимости и культурно обусловленной патологии (Зинченко, Володарская, 2011).

О.И. Даниленко указывает ряд факторов, которые оказывают негативное влияние на душевное здоровье человека в современном обществе: уменьшение регулирующей роли традиций; недостаточная согласованность культурных предписаний; негативное влияние городского образа жизни; деформирующее влияние массовой культуры на систему ценностных ориентации ее потребителя. В этих условиях человек может сохранить и укрепить свое здоровье с помощью трех подсистем культуры: жизнеобеспечивающей (преобразование физической среды обитания, формирование привычек питания, отдыха, сна, ухода за своим телом, саморегуляция), социально-коммуникативной (преобразование социальной среды обитания, создание систем социальных установок), смыслообразующей (соотнесение системы ценностей общества с собственными представлениями) (Даниленко, 2003).

Понятие «культура» чаще всего применяется в контекстах: 1) продукта деятельности человека или того, что преобразовано его руками; 2) оценочного суждения; 3) модели развития, отраженные в системе образования, идеологии, ценностях, законах и повседневных ритуалах общества или различных образцов жизни. В.А. Деркунская понимает культуру здоровья как часть общечеловеческой культуры, которая выполняет ряд функций в раннем и дошкольном возрасте (но могут быть применимы на все этапы жизненного пути): – усвоение условий окружающей среды, способы и образы социального поведения, ориентирует в ценностях группы;

- дает возможность учитывать особенности взаимодействия, общения через призму здорового существования;
- обеспечивать становление субъектной позиции в деятельности и общении;
- позволяет творить самого себя в той деятельности, которая приносит удовольствие;
- гармонизирует процессы социализации и индивидуализации на различных этапах развития (Деркунская, 2006).

С.Б. Переслегин выделил три культурных канона (образа жизни), которые последовательно существовали в истории цивилизации: античный, прусский (или советский), постиндустриальный (Переслегин, 2018). Каждый из них транслирует свои ответы на ключевые вопросы существования человека: «как и зачем жить?». Кратко рассмотрим их. Так, в античном культурном каноне важное место отводится элитарности знаний и аудитории, способной его получать, обретению «телоса» или смысла существования, умению вести высокоинтеллектуальную беседу, нестандартно мыслить; культура образа жизни проявлялась в «этике осанки», которая формировалась через дисциплину тела (танцы, верховая езда, фехтование, риторическая подготовка, этикет, привычка к церемониальному общению) (Костецкий, 2003). Гармонизация и эстетизация – выделялись как основные принципы оздоровления (Аристотель, Гиппократ, Цельс), здоровье и долголетие рассматривались как результат мудрой жизни. В прусском (или советском) культурном каноне знание стало доступным любому человеку, желающего его получить, уделяется ключевое значение деятельности и алгоритмам его освоения, верности общему и порядку через соблюдение предписаний (профессиональных инструкции, присяг, клятв, кодексов), служение обществу и героический подвиг ради других; изменилось, в том числе, и отношение к телу как инструменту решения задач более высокого порядка, универсальности техник и их научной обоснованности (например, как правильно сидеть за партой). Раскрытию научных основ здорового образа жизни внесло учение макробиотики (Х.В. Гуфеланд), эмпирические исследования по проблеме здорового образа жизни (Беллок и Бреслау), труды по натуральной гигиене (Г.М. Шелтон). Становление концепции здорового образа жизни в нашей стране связано с именем великого соотечественника М.В. Ломоносова, который в середине XVII века обосновал в своих трудах пути и способы психического и физического оздоровления российского народа. В советское время Ю. Лисицыным были разработаны основные положения научного направления об общественном здоровье – санологии. О необходимости культуры здоровья и ее сущности высказался И.И. Мечников, указывая на то, что самое главное – это научить человека правильному, безошибочному выбору в любой ситуации

только полезного, содействующего здоровью и отказу от всего вредного. Идея здорового образа жизни представляла собой концепцию факторов риска заболеваний. Постиндустриальный культурный канон привнес идею относительности и толерантности, способность договориться обо всем стала жизненно важной в обществе с множеством точек зрения; культура образа жизни проявляется в умении объединять подходы из разных культур, учитывать влияние моды и информационных трендов, стали появляться новые виды спорта, танцев, идеи здорового образа жизни, вегетарианство, экология (Гофман, Никифоров, 2018). Дальнейшее развитие концепции здорового образа жизни отражает смещение акцентов от факторов риска к резервам здоровья (И.А. Гундаров, Н.М. Амосов).

Обращение к вопросу формирования новой культуры здорового поведения связано с представлениями ученых о кардинальных изменениях во внешней среде (такого не было за всю историю развития человечества). Среда перестала быть агрессивной для человека и уже не требуется прежней жесткости (в т.ч. и телесной), высокой концентрации внимания и памяти, которые требовались для подчинения природы себе. Т. Ханна обращает внимание на необходимость смены фокуса внимания на новые телесно-ориентированные практики, которые позволяют формировать гибкость и сензитивность. Требуются практики сомы, ориентированные, прежде всего, на взаимообмен со средой (аккомодация – ассимиляция Ж. Пиаже), утверждение себя через ослабление направленного внимания к миру (С. Кьеркегор), возможность изменения поведения через телесные практики, питание, привычки, воспитания влечения (Ф. Ницше) (Ханна, 2018). Ряд исследований показали значимость последовательного формирования нового поведения, с учетом осознания индивидуальных намерений, многомерности культурной среды (Л.А. Рудкевич) и здорового образа жизни как средства преодоления противоречий между биосоциальной природой человека и средой жизнедеятельности (Д.А. Изуткин, О.А. Мильштейн). Необходимо обращаться к резервам здоровой личности, и формировать индивидуально-типологические программы психологического обеспечения здорового поведения.

Таким образом, культура здорового образа жизни может стать той гражданской идеей, которая, объединит общество, т.к. с одной стороны, она достаточно индивидуализирована, чтобы быть воспринятой для отдельного человека, с другой, универсальна, с точки зрения масштабности и значимости для нашей страны, и разделяема другими государствами. Культура здорового образа жизни тесно связана с культурой познания самого себя и помощи самому себе, что востребовано на всем протяжении жизненного пути и требует

формирования государственной идеологии здоровья, в которой индивид будет не объектом воздействия, а субъектом, ответственным за свое здоровье.

Завершая статью, мы хотели бы обратить внимание на следующие принципиально важные обстоятельства. В настоящее время базовый курс по психологии здоровья читается на факультетах психологии университетов, в педагогических институтах. Его включенность в учебный процесс высших учебных заведений будет усиливаться, как, впрочем, и сама обусловленная практическими нуждами потребность в подготовке соответствующих специалистов – психологов здоровья. Для решения кадрового вопроса следует использовать все доступные формы: бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура, в том числе открытие новых профессиональных кафедр, а также новой специальности для защиты диссертационных работ по психологии здоровья. Нарастание публикаций в этой области знания позволяет вполне обоснованно ставить вопрос и о создании специального научного журнала «Психология здоровья».

Подводя итог, можно сказать, что очевидное усиление интереса к психологии здоровья, впрочем, не только со стороны представителей психологической науки, вселяет уверенность в том, что уже в обозримой перспективе она станет одним из авангардных направлений в российской психологии (Здоровая личность, 2013).

ГЛАВА 8. ПРИМЕНЕНИЕ РЕСУРСНОГО ПОДХОДА В ПРАКТИКЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ

Постановка проблемы. Основы ресурсного подхода

Охрана труда и профессионального здоровья – важная гуманитарная проблема, имеющая стратегическое значение для социально-экономического развития РФ. В данном направлении психологические знания и мероприятия по обеспечению безопасности и укреплению ресурсов здоровья трудящихся занимают важное место.

С позиций субъектно-ресурсной парадигмы безопасная профессиональная деятельность не содержит таких условий ее выполнения и требований к специалисту, которые препятствуют развитию и самореализации человека как субъекта жизнедеятельности и труда; в ней минимизированы профессионально-организационные риски потери ресурсов человека как индивида, личности, субъекта; созданы условия для физического, психологического, духовного, социального благополучия.

В широком контексте к проблематике психологического обеспечения профессионального здоровья (ПЗ) относятся:

- определение психологических факторов (личностных ресурсов) сохранности профессионального здоровья с учетом этапов профессионального пути, специфики условий и содержания труда;
- разработка и внедрение методов оценки и мониторинга профессионального здоровья специалистов разных профессий на разных этапах их профессионализации с использованием современных цифровых технологий;
- выявление рисков психического, физического, социального и духовно-нравственного здоровья специалистов, работающих в непосредственном и виртуальном пространстве с помощью цифровых технологий без непосредственного личностного общения;
- разработка системных технологий психологического сопровождения профессионального здоровья специалистов различных профессий и их широкое внедрение в практику трудовой жизни;
- подготовка психологов здоровья, готовых к применению системы разнообразных методов сохранения здоровья и профессионального долголетия в связи с новой пенсионной реформой (Никифоров, Водопьянова, Гофман, 2018).

Современное состояние психологической науки позволяет предложить практике широкий спектр научно-обоснованных подходов и средств повышения безопасности труда и сохранности профессионального здоровья. При этом их

внедрение в практику отстает от разработанных в науке методов и рекомендаций заботы о здоровье трудящихся.

На протяжении более двух десятилетий в СПбГУ на кафедре психологического обеспечения профессиональной деятельности под руководством проф. Никифорова Г.С. осуществляется разработка и практическое внедрение идей и методов психологического сопровождения профессиональной деятельности и здоровья специалистов разных профессий. Одним из направлений является развитие и применение субъектно-ресурсного подхода в практике психологического обеспечения профессионального здоровья руководителей, находящихся на разных этапах профессионального пути.

Разрабатываемый нами ресурсный подход в практике психологического обеспечения ПЗ опирается на центральную идею концепции психологического сопровождения профессиональной деятельности. Данная концепция рассматривает психологическое сопровождение трудящихся как сквозной процесс разнообразных психологических мероприятий и здоровьесберегающих организационных условий, способствующих укреплению/ сохранности здоровья, профессиональному благополучию и противодействующих профессионально-личностным деформациям на всех этапах профессионального пути, а также сохранению успешного старения после выхода на пенсию.

Центральная идея концепции заключается в сквозном психологическом сопровождении профессиональной деятельности от «входа» в профессию до «выхода» из нее. При этом «процесс непрерывного психологического сопровождения рассматривается в качестве обязательного условия становления специалиста и его последующего профессионального совершенствования» (Никифоров, 2006, с. 9). Отмечаются три главные цели психологического обеспечения профессионального здоровья менеджеров: 1) повышение компетентности в области здоровья, укрепление резервных возможностей человека и выработка навыков здорового поведения; 2) снижение влияния негативных факторов профессиональной среды на здоровье человека, повышение его стрессоустойчивости; 3) поддержание на оптимальном уровне возможностей человека для обеспечения высокой эффективности труда и реализации задач каждого этапа профессиональной деятельности.

Система психологического обеспечения профессионального здоровья должна быть ориентирована на помощь субъектам труда в профессиональной адаптации и профессиональном долголетии; способствовать надежности их деятельности, защищенности рабочего места и безопасности труда; включать сопровождение и помощь на всех этапах профессионального пути (Водопьянова, 2017; Водопьянова, Джумагазиева, Старченкова, Никифоров, Асриян, 2017; Водопьянова, Столярчук, 2017; Водопьянова, Гофман, Дудченко, Мясникова,

Старченкова, Столярчук, 2017; Никифоров, 2006; Никифоров, Водопьянова, Березовская, Старченкова, 2015).

В русле ресурсного субъектно-ориентированного подхода предполагается, что психологическое сопровождение профессионалов должно быть связано с обеспечением экологической, физической, психологической, морально-нравственной безопасности труда. Оно должно включать систему мероприятий на организационном и персональном уровнях, способствующих расширению «ресурсной базы» – ресурсообеспечению.

Ключевые понятия

Существуют разные взаимодополняющие трактовки профессионального здоровья. Зарубежные авторы понятие «профессиональное здоровье» связывают с совокупностью признаков умственного, эмоционального и физического благополучия работников в процессе их профессиональной деятельности. Профессиональное здоровье мы рассматриваем с позиций биопсихосоциальной модели как единство физического, психического, социального и духовно-нравственного уровней регуляции. В этой связи ПЗ – это не только отсутствие профессиональных болезней или травм, но также единство физического, психического и социального благополучия человека в условиях выполняемой им деятельности (Никифоров, 2002; Никифоров, Шингаев, 2013). Профессиональное здоровье как составная часть психического здоровья – «это сформированность жизненной философии, профессиональной ответственности и совести, личных устойчивых моральных норм, которые делают субъекта труда способным противостоять нравственно разлагающим влияниям социума и маргинального профессионального сообщества исполнением своего морального долга на собственном рабочем месте» (Никифоров, 2006, с. 147).

Характерной особенностью значительной части определений профессионального здоровья, представленных в российских публикациях, является включение в них тех или иных критериев, по которым осуществляется оценка успешности выполнения профессиональной деятельности и, соответственно, по изменению характеристик которых можно судить о степени влияния содержания и условий выполняемой профессиональной деятельности на здоровье субъекта этой деятельности. Например, в число этих критериев входят надежность и эффективность.

Одним из первых к раскрытию понятия профессионального здоровья обратился В.А. Пономаренко. Он предложил под ПЗ понимать свойство организма сохранять заданные компенсаторные и защитные механизмы, обеспечивающие работоспособность во всех условиях профессиональной деятельности, что является условием профессиональной надежности и высокой работоспособности (Пономаренко, 1994). В более поздних работах В.А.

Пономаренко определил ПЗ как «процесс сохранения и развития регуляторных свойств организма, его физического, психического и социального благополучия, обеспечивающих высокую надежность профессиональной деятельности, профессиональное долголетие и максимальную продолжительность жизни» (Разумов, Пономаренко, Пискунов, 1996, с. 26).

Профессиональное здоровье – системное свойство субъекта деятельности, которое обеспечивает не только его работоспособность и эффективность, но также является условием и предпосылкой сбалансированного профессионального развития специалиста во всех условиях протекания профессиональной деятельности (Вербина, 2011; Митина, 1998; Шингаев, 2011).

Понятие ресурсов и ресурсного подхода

В целях укрепления профессионального здоровья субъектов труда оздоровительные программы психологического сопровождения должны опираться на знание ресурсов здоровья с учетом их возраста и этапов профессионализации. Прежде всего следует определиться с понятием ресурсов, в том числе ресурсов здоровья. В настоящее время существуют разные трактовки понятия «ресурс».

Термин «ресурс» заимствован из французского языка (*ressource*) и буквально означает «вспомогательное (техническое, энергетическое, информационное) средство». Множественное наполнение и трактовка понятия «ресурс» обусловлено тем, что по своему содержанию понятие «ресурс» является полидисциплинарным, и полная характеристика возможна только как синтез ресурсов разных научных областей гуманитарного знания.

С позиций внутридисциплинарного взгляда психологических исследований, понятие ресурса также не имеет однозначного видения. Среди научных школ и ученых существуют разные трактовки понятия «ресурсов» и их классификации, а также разные концепции развития, актуализации и истощения ресурсов. В отечественной психологии понятие ресурса используется некоторыми авторами как синоним понятию «потенциал», а в зарубежной исследовательской традиции «ресурс» понимается как фактор защиты.

В широком смысле человеческие ресурсы представляют собой набор качеств и средств, которыми располагает субъект жизнедеятельности, и которые могут быть использованы им для самореализации в различных жизненных контекстах.

Понятие ресурса используется для обозначения различных уровней регуляции жизнедеятельности человека: физические ресурсы организма, психические, личностные, социальные, духовные, материальные, экономические ресурсы.

Несмотря на частое оперирование термином «ресурсы» и признание важности ресурсного обеспечения жизнедеятельности и, в частности, продуктивной профессиональной деятельности человека, понятие ресурса как психологической категории разработано недостаточно. Это связано с тем, что человек как сложная система обладает ресурсами разных уровней его организации.

Понятие психологического ресурса рассматривается учеными в разных аспектах:

- *как стратегия жизни* (К.А. Абульханова; Л.И. Анцыферова, А.А. Кроник);
- *как возможности и средства преодоления стресса* – ресурсы совладения (В.А. Бодров, Т.Л. Крюкова, Р. Лазарус, С. Хобфолл, Е.А. Петрова, С.А. Хазова);
- *как механизмы психической регуляции* деятельности и поведения (В.А. Бодров, Л.Г. Дикая Л.И. Дементий; Л.Г. Дикая, А.Н. Демин, Е.Ю. Кожевникова; Т.В. Корнилова, В.И. Моросанова, Т.Л. Крюкова, Е.А. Сергиенко, В.А. Толочек, С.А. Шапкин и др.);
- *как особая организация психических свойств и структуры их связей* (В.Н. Дружинин, Д.А. Леонтьев, М.А. Холодная, С.А. Хазова и др.);
- *как ресурсные состояния* (А.О. Прохоров, В.В. Козлов).

К собственным, индивидуальным психическим ресурсам человека ученые относят как отдельные свойства личности, ценности, цели, стратегии поведения, так и психологические механизмы саморегуляции, сложные динамичные связи в системе «человек-мир».

Различие в понимании феномена «ресурс» порождает множество подходов к классификации ресурсов человека как активного субъекта жизни. В соответствии с разными подходами, ресурсы классифицируются по нескольким основаниям:

- *по регуляции жизнедеятельности* человека на физические, психические, личностные, социальные, духовные, экзистенциальные, материальные ресурсы;
- *по целевой функции* на ресурсы адаптации (витальности, выживания), ресурсы изменения и развития, ресурсы устойчивости (совладания) – сохранения активности человека для реализации желаемых параметров жизнедеятельности на протяжении определенного отрезка времени (В.А. Бодров, Л.Г. Дикая, Т.Л. Крюкова, Е.П. Ильин, А.Г. Маклаков и др.)
- *по уровню психической организации* – на ресурсы индивида, субъекта, личности и индивидуальности (Б.Г. Ананьев);
- *по происхождению* – на природные (врожденные), приобретенные, восстановленные, искусственно созданные ресурсы;
- *по содержанию* – на энергетические, временные, информационные, пространственно-средовые (В.А. Ганзен);

- *по пространственно-временному модусу* – на субъектные, ситуативные и надситуативные ресурсы (В.А. Петровский);
- *по отношению к субъекту* – на интрасубъектные (присущие отдельным субъектам качества); интерсубъектные – системные качества, возникающие при взаимодействии и исполнении совместной групповой деятельности; внесубъектные качества двух видов, возникающие в процессе «живого» взаимодействия (процессуальные) и транслируемые («опредмеченные») средствами культуры (В.А. Толочек).

Зарубежные авторы наиболее часто выделяют четыре класса ресурсов: физиологические (здоровье, отсутствие физических недостатков, физическая выносливость и др.), психологические черты (самооценка, уверенность, чувство контроля, способность к самораскрытию и др.), когнитивные свойства (обучаемость, убеждения, способность к структурированию информации и др.), социальную поддержку и финансовое благополучие, финансовую свободу.

Истоки ресурсного подхода к решению широкого круга психологических проблем жизнеобеспечения человека содержатся в работах двух выдающихся отечественных психологов: С.Л. Рубинштейна и Б.Г. Ананьева. В их трудах прослеживаются минимум два концептуальных аспекта феномена «ресурсов» – это системный характер природы ресурсов, понимаемых как проявление сложного взаимодействия возможностей, потенций и внутренних сил человека на протяжении всего жизненного пути. И второе – формирование и проявление резервов и ресурсов человека зависит от условий внешнего мира и активности личности как субъекта жизнедеятельности. Данные положения являются чрезвычайно важными для разработки научно-обоснованных мероприятий, технологий психологического обеспечения и помощи субъектам профессиональной деятельности.

Для современных психологических исследований с позиции ресурсного подхода к возможностям человека (ресурсов, резервов, потенций, внутренних сил человека – понятия Б.Г. Ананьева) продуктивными являются следующие идеи Б.Г. Ананьева:

- выделение разных классов потенциалов человеческого развития, обозначаемых понятиями «одаренность», «способности», «трудоспособность», «жизнеспособность»;
- представление о двойной зависимости проявления резервов и ресурсов личности: от жизненных условий внешнего мира и от структуры личности самого человека;
- предположение о возможности построения в будущем некоторой общей модели резервов и ресурсов личности;

- подчеркивание особой важности комплексного исследования различных потенциалов и тенденций субъектов деятельности (Ананьев, 2009).

С позиции ресурсной концепции, жизнестойкость, стрессоустойчивость и сохранность здоровья обеспечиваются ресурсами человека, относящимся к разным уровням его психической регуляции (В.А. Бодров, Л.Г. Дикая, В.И. Моросанова, Е.П. Ильин и др.).

Ресурсообеспеченность ПЗ можно представить в виде «ресурсной базы» (рис. 1). «Ресурсная база» профессионального здоровья субъекта труда – это сложное структурно-уровневое образование психологических ресурсов, доступных и вовлекаемых субъектом для решения значимых текущих задач и стратегических целей деятельности. В ресурсную базу входят механизмы разных уровней и систем регуляции. «Ресурсная база» – пространство ресурсов профессионально-личностного развития, ресурсов сохранения устойчивости функционирования, ресурсов преодоления профессиональных трудностей и ресурсов ценностной смысловой сферы. Мы рассматриваем психологические ресурсы субъекта как конструкты психологической регуляции разных уровней организации человека.

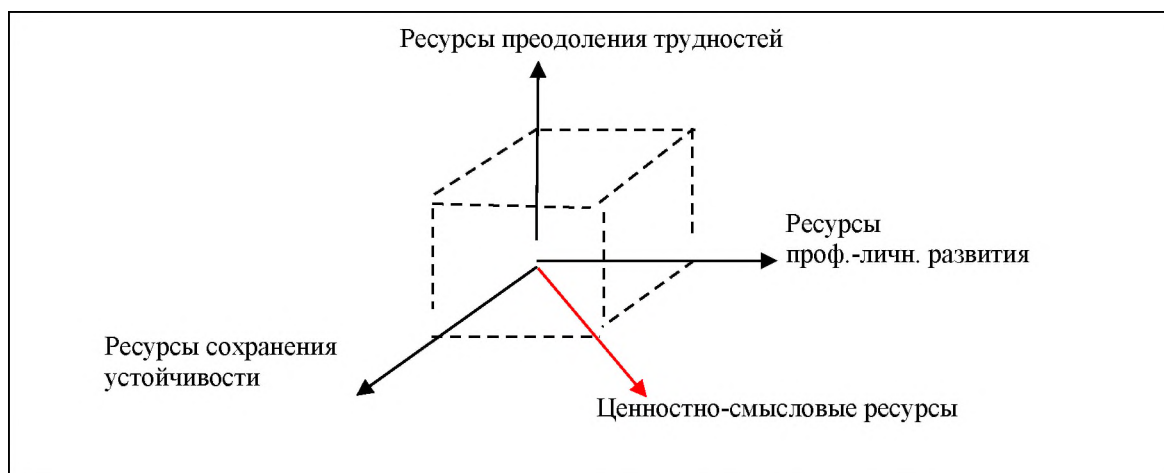


Рис. 1. «Ресурсная база» профессионального здоровья субъекта труда

С учетом многообразия понятий и рассматриваемых аспектов ресурсов, важным представляется определение ключевых критериев «ресурсов». С позиций субъектной парадигмы, ресурсы здоровья человека могут быть определены по эффектам проявления его субъектной активности. В качестве интегральных показателей ПЗ мы используем профессиональное благополучие, жизнестойкость, отсутствие профессионально-личностных деформаций (Водопьянова, Столярчук, 2017).

Гипотеза исследования

В качестве основной гипотезы субъектно-ресурсного подхода к психологическому обеспечению ПЗ принято предположение о том, что высокая энерго-информационная ресурсообеспеченность способствует жизнестойкости, противодействию профессиональному выгоранию и сохранности ПЗ. Нарушение профессионального здоровья – следствие снижения энерго-информационного ресурсообеспечения, оно обусловлено нарушением оптимального функционирования в системе «субъект – профессия – организация – общество». Индикаторами снижения ПЗ могут служить профессиональное благополучие, жизнестойкость, отсутствие профессионально-личностных деформаций, в частности профессионального выгорания (ПВ).

Методы исследования

В целях исследования был разработан и апробирован диагностический комплекс оценки ПЗ руководителей на основе биопсихосоциальной ресурсной модели здоровья. В него вошли симптоматический опросник физического здоровья, физической и умственной работоспособности, стрессоустойчивости, шкала оценки жизненной позиции: «реализм – активность – оптимизм», условно названная как «шкала РАО-2018» (Н.Е. Водопьянова, В.Б. Чесноков, 2018), опросник профессионального выгорания (Н.Е. Водопьянова, Старченкова, 2009), профессионального благополучия (Р.А. Березовская, Е.И. Туева, 2015), проактивного совладающего поведения (Е.С. Старченкова, 2015), опросник жизнестойкости (Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова, 2006), полустандартизированное интервью оценки ПЗ на физическом и духовно-нравственном уровнях (Н.Е. Водопьянова, С.В. Мясникова, С.М. Шингаев, 2016).

Подтверждение основной гипотезы было обнаружено в ряде наших исследований. В частности, в эмпирическом исследовании ПЗ руководителей, находящихся на разных этапах профессионализации, было выявлено следующее.

На этапе «входа» в профессию установлено, что в качестве ресурсов ПЗ будущих менеджеров наиболее часто выступают внесубъектные факторы в виде внешних (информирующих, помогающих) и внутренних условий формирования представлений о выбираемой профессии и роли здоровья в ней, ориентация на сознательный выбор профессии, развитие рефлексии своих способностей, формирование интересов, ценностно-смысловой личностной ориентации, повышение субъектности относительно учебной деятельности и выбора профессионального пути, формирование осознанности действий и поведения, целеустремленность, противодействие вредным привычкам и нездоровому образу жизни, воспитание позитивного «образа Я» как будущего субъекта труда и профессионала с высокой мотивацией самореализации (Шингаев, 2013).

На этапе регулярной деятельности ресурсами ПЗ руководителей являются проактивное совладание с профессиональным стрессом, позитивное мышление (оптимизм, реализм), активная жизненная позиция по отношению к собственному здоровью и здоровому образу жизни, профессиональная востребованность, мотивация к личностному и профессиональному росту, высокий уровень развития профессиональных компетентностей. Данные ресурсы имеют отрицательные значимые корреляции с профессиональным выгоранием и профессиональным неблагополучием, положительные корреляции с жизнестойкостью (Водопьянова, Джумагазиева, Старченкова, Никифоров, Асриян, 2017; Круглова, Круглова, Водопьянова, Никифоров, Петросян, 2017).

На этапе «выхода» из профессии общими ресурсами сохранения здоровья и противодействия выгоранию являются позитивный жизненный настрой, широкий спектр жизненных интересов, хобби, общение с близкими и родными людьми, наличие круга друзей, высокая интеллектуальная и творческая активность.

В соответствии с полученными результатами были разработаны программы психологического сопровождения ПЗ для молодых и зрелых руководителей, направленные на актуализацию ресурсов здоровья. В качестве интегральных показателей ПЗ использовались профессиональное благополучие, жизнестойкость, отсутствие профессионально-личностных деформаций, интегральный показатель ПЗ по симптоматическому опроснику.

После применения экспериментальных программ были получены эмпирические доказательства эффективности субъектно-ресурсного подхода к укреплению здоровья и подтверждения основной гипотезы.

В частности, экспериментальная программа психологического сопровождения менеджеров туризма на этапе «входа» в профессию была направлена на активизацию субъектности, ментальных, волевых, коммуникативных ресурсов. В лонгитюдном исследовании участвовали студенты двух групп. Экспериментальная группа – 210 чел., контрольная группа – 212 чел.

В результате проведения ресурсо-ориентированной специализированной программы психологического сопровождения (СППС) на протяжении пяти лет обнаружено повышение ПЗ по показателям: профессиональное благополучие, позитивное мышление, волевая регуляция, самодетерминация, предметно-смысловая активность, профессиональная самоидентичность и другие показатели субъектности (Водопьянова, Столярчук, 2017).

Успешность СППС была подтверждена при сравнительном анализе динамики индивидуально-психологических особенностей от первого к пятому

курсу у студентов контрольной группы (обучающихся по стандартной образовательной программе) и экспериментальной группы (обучающихся с СППС).

Было обнаружено, что внедрение СППС в учебно-профессиональную подготовку сказалось на статистически значимом снижении общего уровня агрессивного поведения ($p < 0,05$) от первого к последнему курсу (по тесту А.Басса-А.Дарки «Агрессивное поведение»). В контрольной группе уровень агрессии от первого до последнего курса остался на прежнем уровне.

В экспериментальной группе молодых менеджеров в отличие от контрольной группы менеджеров обнаружено более значительное и достоверное ($p < 0,05$) повышение коммуникативных и организаторских показателей (анкета «Оценка коммуникативно-организаторских склонностей»), повысилось предпочтение стратегий поведения компромисс и сотрудничество, тогда как в контрольной группе сохранилось предпочтение стратегии избегания, уход от решения проблем (тест К. Томаса и Р. Киллмена «Поведение в конфликтном взаимодействии»). В экспериментальной группе значимо повысились показатели проактивного совладания, в контрольной группе не обнаружены значимые изменения. К концу проведения СППС в экспериментальной группе наблюдалось достоверное снижение личностной и реактивной тревожности, неуверенности и неудовлетворенности профессиональной востребованностью.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что ресурсо-ориентированная программа психологического сопровождения способствовала формированию субъектной позиции по показателям адекватной самооценки, ответственного отношения к делу, настойчивости в достижении результата, что является показателями более высокого профессионального здоровья.

Этапы и модули специализированной программы психологического сопровождения студентов специальности «Менеджмент туризма»:

1. Диагностический модуль – оценка состояния здоровья и отношения к здоровью как важному качеству менеджера, развитие рефлексивных ресурсов.
2. Адаптационный модуль – психологическая помощь студентам в адаптации к выбранной профессии – «Введение в специальность и психологию здоровья» (спец. курс и консультации с целью развития мотивационно-побуждающих ресурсов (планирование, целеполагание, расширение знаний и способов укрепления ПЗ), повышения мотивации и ответственности за собственное здоровье как необходимое качество менеджера).
3. Социально-коммуникативный модуль – формирование коммуникативных ресурсов коммуникабельности и устойчивости в трудных ситуациях (тренинги коммуникативных умений, разрешения конфликтных ситуаций, сплоченности,

кейсы для самопознания, саморефлексии, профессиональной культуры и этики, тренинг активной субъектной позиции).

4. Модуль активной жизненной позиции относительно профессии и ПЗ – теоретические и практические занятия, консультации для развития позитивного самоотношения (самоподдержки), ресурсов креативного мышления, ресурсов совладания с трудными учебно-профессиональными ситуациями и адаптации к профессиональной деятельности, ресурсы мотивации достижения успеха.

5. Модуль закрепления активной позиции относительно профессии и ПЗ – психологическая помощь на этапе трудоустройства на работу (темы тренингов: освоение новой производственной роли, технологии успеха, самомаркетинг и самопрезентация, ведение деловых переговоров с работодателями и клиентами; ассертивное поведение, профессиональная идентичность, личностный и профессиональный рост, мотивация достижений). Проведение индивидуальных консультаций для выпускников по адаптации к своему будущему рабочему месту в рамках преддипломной практики.

На основе обобщения результатов наших научно-прикладных исследований предлагается обобщенная модель психологического обеспечения (ПО) профессионального здоровья субъектов труда (рис. 2). С опорой на концепцию психологического обеспечения профессиональной деятельности выстраиваются ресурсо-ориентированные программы укрепления ПЗ специалистов разных профессий (Шингаев С.М., Никифоров Г.С., 2017). Программы, как правило, включают несколько модулей:

- 1) *Диагностика*. Оценка актуального состояния здоровья специалистов и формулирование рекомендаций по активизации и развитию ресурсов ПЗ.
- 2) *Профилактика*. Устранение факторов риска, свойственных профессиональной деятельности, или минимизация их негативного воздействия, формирование установок и привычек здорового образа жизни.
- 3) *Коррекция (восстановление)*. Внедрение в организационную среду и профессиональную деятельность комплекса психологических мероприятий для минимизации факторов риска ПЗ, для развития «ресурсной базы» ПЗ и восстановления основных функциональных систем организма, подвергшихся негативному воздействию рабочей среды.
- 4) *Обучение и развитие*. Разработка индивидуальной комплексной программы укрепления и развития профессионального здоровья менеджера вне работы. Обучение конструктивным стратегиям совладания с рабочими и жизненными трудностями.
- 5) *Просвещение*. Расширение «информационного поля» менеджеров в области мотивации заботы и укрепления профессионального здоровья, возможностей повышения личных ресурсов здоровья.

6) *Консультирование.* Личные рекомендации по стратегиям и сценариям здорового образа жизни и работы.

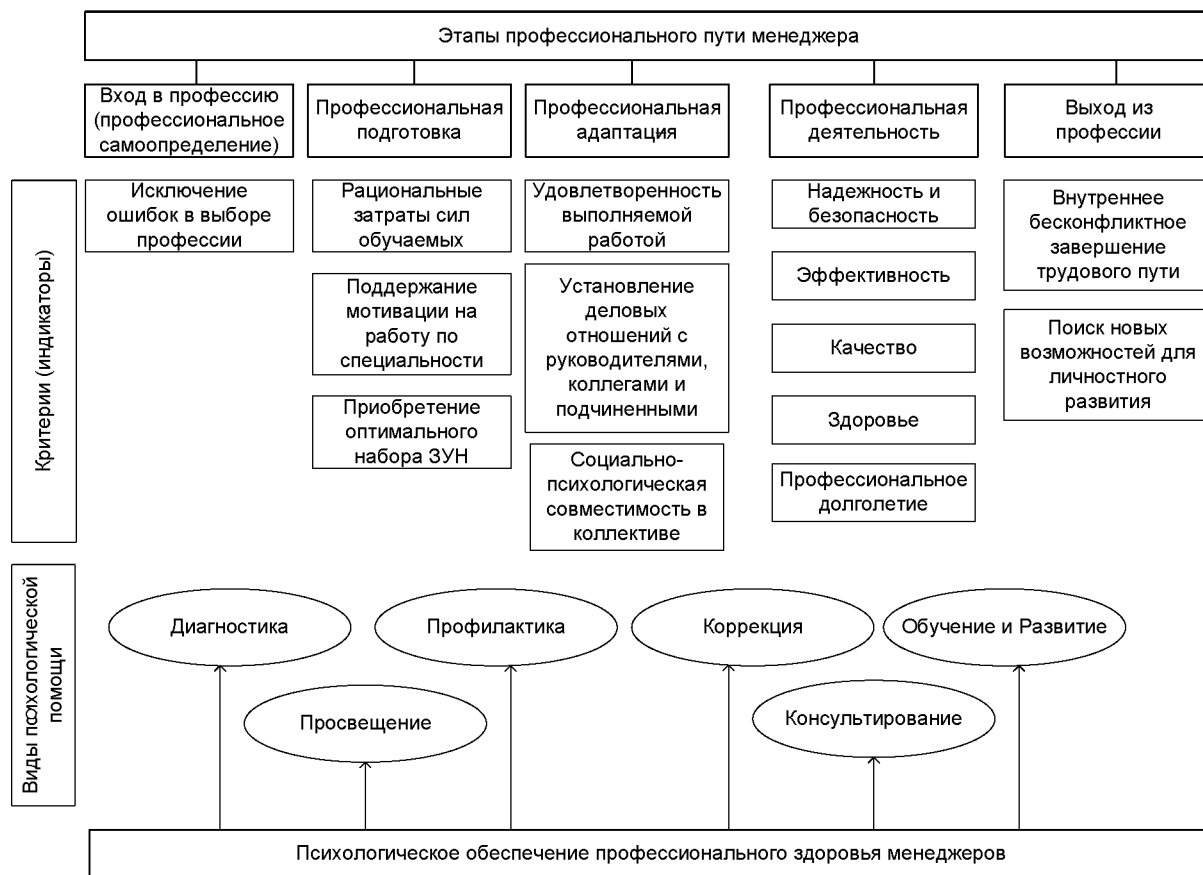


Рис. 2. Этапы и модули психологического обеспечения ПЗ.

Учитывая, что работа руководителей насыщена рабочими стрессами, которые негативно сказываются на ПЗ, управление стрессом (стресс-менеджмент) рассматривается как одна из базовых частей психологического обеспечения ПЗ. Ниже представлен общий план ПО ПЗ менеджеров в одной из корпораций, реализуемой для сотрудников на этапе регулярной профессиональной деятельности.

Наш опыт показывает, что для внедрения программ внутрикорпоративного психологического сопровождения персонала требуется система дополнительных усилий по обоснованию и мотивации руководства. Для практического внедрения программ ПО ПЗ требуется заинтересовать первых лиц организации и экономически обосновать рентабельность вложений в ПЗ сотрудников. Данный аспект требует специальной проработки со стороны психологов здоровья, психологов-консультантов.

Обратим внимание на два момента, имеющих важное значение для внедрения системы психологического сопровождения ПЗ персонала в практику. Первый момент, тема «Здоровье» обычно воспринимается как сугубо

медицинская, а не управленческая, и не получает должного отклика в организациях, не рассматривается и не финансируется как проблема развития персонала, тем более если речь идет о возрастных сотрудниках предпенсионного и пенсионного возраста. Не углубляясь в ментальные причины данного отношения, отметим, что более востребованными в российских организациях относительно здоровья сотрудников являются программы по теме стресс-менеджмента и ставшей популярной теме профессионального выгорания. Поскольку проблема стресса и кризисов в российских организациях всегда понятна и имеет повседневный характер, то внедрение программ психологического сопровождения легче начинать с данной проблематики.

Второй важный момент, опыт взаимодействия с руководителями компаний показывает, что зачастую высокая образованность, социальная ответственность за кадры и мотивация лидера (руководителя компании, генерального директора) относительно развития организации и перспективных подходов к управлению кадрами оказывается решающим фактором для внедрения программ психологического сопровождения. Лидер со своим стилем руководства, как правило, задает тон команде, создает ее настрой. Стиль поведения лидера копирует управленческая команда. Поэтому для внедрения системы ПО ПЗ важным является обоснование и мотивация первых лиц организации.

В качестве примера ресурсо-ориентированной программы психологического сопровождения приводим общий план, предлагаемый для организации по теме «стресс-менеджмент» (табл. 1). Целью программы является расширение «ресурсной базы» устойчивости к рабочим стрессам на персональном уровне.

Таблица 1

Общий план психологического сопровождения персонала организации на этапе регулярной деятельности (на персональном уровне)

Этапы программы управление стрессами на работе для сотрудников компаний		Категория персонала	
Менеджеры высшего звена	Менеджеры среднего звена	Сотрудники	
Диагностика актуального уровня стресса и показателей ПЗ	+	+	+
Тренинг «Стресс-менеджмент»	+	-	
	Обучение навыкам управления собственным стрессом и стрессом у подчиненных		
Тренинг «Управление стрессом на рабочем месте»	-	-	+
			Обучение навыкам управления собственным стрессом на рабочем месте
Групповые занятия	+	+	+
Индивидуальные занятия и консультации	+	+	+
Посттренинговое сопровождение по вопросам совладания со стрессами	+	+	+

Темы психологического сопровождения ПЗ на организационном уровне:

1. Мероприятия по стимулированию здорового образа жизни.
2. Минимизация стресс-факторов в ежедневной работе сотрудников.
3. Включение в режим дня пауз физической и психогигиенической гимнастики.
4. Материальное стимулирование занятия физической культурой и спортом.
5. Использование музыкального фона в рабочих помещениях.
6. Организация здорового питания персонала.
7. Организация отдыха сотрудников.
8. Решение проблем, связанных с семьями сотрудников.
9. Включение в компенсационные пакеты блока «Здоровье».
10. Рациональная организация труда на рабочем месте.
11. Налаженный вокруг работы сотрудников.

12. Офисные ритуалы и корпоративные оздоровительные мероприятия.
13. Обучение приемам психической релаксации и стимулирование сотрудников к использованию приемов эмоциональной разгрузки.

Заключение и выводы

Обобщение серии проведенных нами исследований позволяют сформулировать ключевые методологические основания субъектно-ресурсного подхода в теории и практике психологического обеспечения ПЗ:

- актуализация биоэнергетических (физических), психических и социально-психологических потенциалов витальности и здоровья осуществляется благодаря формирующимся в процессе жизни ресурсам различных функциональных систем, выполняющих функции адаптации, преодоления, жизнестойкости, здоровья и долголетия.
- субъект труда и ресурсы его профессионального здоровья находятся в сложно-динамическом индетерминационном взаимодействии; развитие и сохранение ресурсов здоровья имеет сложную детерминацию – зависит от внешних (внесубъектных) и внутренних (интра- и интерсубъектных) факторов;
- внутренними условиями инициации ресурсов здоровья выступает активность субъекта, проявляющаяся в рефлексии, целеполагании, произвольности, самодетерминации, вовлеченности, ответственности, позитивного мышления и других качеств человека как субъекта собственной жизни;
- взаимодействие человека как субъекта витальности и субъекта деятельности с реальными жизненными ситуациями (вызовами жизни) опосредовано сложной динамической системой субъективных образов, установок, позиций, намерений, личностно-субъектных свойств – «внутренних условий» (диспозиционных ресурсов), приобретаемых человеком в процессе жизненного и профессионального пути. В результате этого взаимодействия формируется «ресурсная база» жизнестойкости субъекта витальности, системный полидетерминированный ресурс субъекта труда, необходимый для его продуктивной и надежной деятельности.
- психологические ресурсы здоровья динамичны (имеются периоды их развития, стагнации, инволюции, сложные закономерности потерь и приобретений);
- в зависимости от субъектной активности ресурсы вовлекаются, сонастраиваются и развиваются в соответствие с требованиями профессиональной деятельности и ситуационных условий, а также в зависимости от жизненной позиции и установок;
- *психологические ресурсы здоровья субъекта труда* – это психические средства, использование которых обеспечивает положительные эффекты в

конкретной деятельности человека, продуктивную самореализацию, душевное благополучие и ПЗ;

- в качестве ресурсных факторов могут выступать – любые внутренние и внешние условия, реальные и идеальные объекты, индивидуальные качества, отношения, установки, ценности, которые субъект создает или вовлекает, использует для решения собственных задач и достижения значимых целей
- нарушение профессионального здоровья – следствие снижения энерго-информационного ресурсообеспечения, обусловлено нарушением оптимального функционирования в системе «субъект – профессия – организация – общество».

В качестве основных принципов здоровьесберегающих технологий психологического обеспечения ПЗ субъектов труда выступают следующие положения.

1. ПЗ – это стратегический ресурс, необходимый на всех этапах профессионального пути субъектов труда, который обеспечивает эффективность их деятельности и профессиональное благополучие.
2. Здоровьесберегающие технологии психологического обеспечения ПЗ должны включать комплекс информационно-диагностических методов, профилактических мероприятий, психолого-воспитательных и психокоррекционных воздействий, направленных на разные уровни ресурсов – физических, психических, социальных, духовно-нравственных.
3. Здоровьесберегающие технологии должны способствовать предупреждению стрессовых синдромов (синдрома выгорания, тайм – синдрома, синдрома сниженной работоспособности, синдрома стагнации личностного роста, профессионально-компетентностного развития и др.), а также включать средства восстановления психоэнергетических, социально-психологических и морально-нравственных ресурсов ПЗ.
4. Технологии психологического обеспечения ПЗ должны решать взаимосвязанные задачи: формирование и в последующем повышение профессиональной компетентности субъектов труда в области здоровья, выработка у них мотивации и навыков здорового поведения; повышение стрессоустойчивости и жизнестойкости.
5. Технологии психологического обеспечения ПЗ должны быть интегральными, включающими комплекс мер организационного и индивидуального характера, в том числе направленных на формирование здоровьесберегающей организационной среды, оптимизацию организационных стресс-факторов, мониторинг и коррекцию негативных стрессовых состояний, развитие стрессоустойчивости руководителей.

ГЛАВА 9. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА (НА ПРИМЕРЕ ЕГО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ)

Введение

Трудовая жизнь человека в настоящее время характеризуется высоким уровнем изменений внешних условий и непредсказуемостью, связанными с темпами появления и развития новых технологий, социальной нестабильностью и другими факторами. Эти изменения сопровождаются появлением новых и отмиранием старых профессий, изменением профессиональных приоритетов у работодателей и социальных запросов на профессии со стороны рынка труда. Соответственно, изменяются квалификационные и формальные (например, возрастные) требования к работникам. Это, в свою очередь, приводит к психологическим проблемам, связанным с профессиональным выживанием и развитием человека в такой изменяющейся профессиональной среде. В связи с этим с особой остротой встает проблема *психологической жизнеспособности* человека в трудовой жизни в современных условиях.

Многообразие подходов и пониманий жизнеспособности проанализировано в фундаментальной монографии А.В. Махнач (Махнач, 2016). В большинстве случаев разные авторы рассматривают жизнеспособность как некоторую защитную функцию человека. Когда говорят о психологической жизнеспособности человека, обычно имеют в виду его *психологическое здоровье* человека и вопросы, связанные с адаптацией и преодолением человеком сложных жизненных кризисов (Психологическое здоровье личности..., 2014; Психология адаптации и социальная среда..., 2007; Стресс, выгорание, совладание..., 2011). В русле этих представлений А.В.Махнач определяет жизнеспособность человека как «интегральную характеристику, способствующую выживанию в неблагоприятных условиях» (Махнач, 2016, с. 136). В то же время он отмечает, что существует также понимание жизнеспособности как «континуум адаптации или успеха» (там же). Это соответствует несколько иному пониманию жизнеспособности человека как его способности к самостоятельному существованию или выживанию, а также и его развитию, вопреки влиянию внешних факторов (Махнач, 2016, с. 11).

По нашему мнению, психологическое здоровье человека, хотя и является важной компонентой, определяющей психологическую жизнеспособность, тем не менее, представляет только одну из её компонент, и связана она, в основном, с ресурсными возможностями человека и его способностью противостоять негативным психологическим воздействиям. Наряду с этой компонентой, существует другая, не менее важная компонента жизнеспособности, связанная с

развитием, в том числе и в нормальных условиях, не сопровождающихся кризисными состояниями. При этом внешние факторы не обязательно должны препятствовать этим процессам, но могут и способствовать им и использоваться человеком для осуществления своей нормальной жизнедеятельности.

Понятие психологической жизнеспособности, по нашему мнению, должно быть связано со способностью жить, с жизнью в самом широком смысле этого слова. В этом контексте психологическая жизнеспособность в общем случае предполагает не только способность человека преодолевать жизненные кризисы и сложные жизненные ситуации, но и его способность жить и развиваться в нормальных условиях (Крюкова Т.Л., Журавлев А.Л., Сергиенко Е.А., 2008; Психология повседневного и травматического стресса..., 2016). Такой подход предполагает построение модели жизнедеятельности человека для анализа его психологической жизнеспособности.

Другая наша базовая посылка при анализе понятия психологической жизнеспособности, в том числе жизнеспособности человека в трудовой жизни, состоит в том, что базовым понятием психологической жизнеспособности должно выступать качество жизни человека, а при рассмотрении трудовой жизни – качество его трудовой жизни. Это следует из того, что жизнедеятельность человека и его поведенческая активность осуществляются им в направлении поддержания и повышения воспринимаемого им своего качества жизни (Рябов, 2018б). По этой причине мы определяем психологическую жизнеспособность человека как его способность поддерживать и повышать своё субъективное качество жизни и, соответственно, психологическую жизнеспособность человека в трудовой жизни – как его способность поддерживать и повышать качество своей трудовой жизни.

Различные аспекты понятия «качество» рассматриваются в работе Дж. Кампанеллы (Кампанелла, 2005, с. 116). Среди этих аспектов особое место занимает качество анализируемого процесса, что особенно важно при рассмотрении качества жизни, поскольку жизнь – это, прежде всего, процесс. Поэтому в нашей модели качества жизни человека, в отличие от существующих моделей, основанных на качестве условий жизни, основной компонентой выступает качество процесса жизни. Это принципиально важно при рассмотрении проблемы психологической жизнеспособности, поскольку объектом психологической жизнеспособности выступает *процесс* жизни человека, а не его условия, в то время как существующие модели качества жизни рассматривают качество условий жизни и не рассматривают качество её процесса.

В статье будет рассмотрена структура модели процесса трудовой жизни, его качества, и на этой основе будет рассмотрено понятие психологической

жизнеспособности человека в трудовой жизни. Для того, чтобы рассмотреть психологическую жизнеспособность на основе нашего подхода, необходимо будет предварительно рассмотреть сам наш подход к исследованию жизнедеятельности человека и качества его жизни.

Особенности процессного подхода к анализу качества жизни человека

Более десяти последних лет мы занимаемся разработкой концепции субъективного качества жизни и субъективного качества трудовой жизни, а также методов и моделей, соответствующих этой проблематике. Отличительной особенностью нашего подхода является то, что он предполагает, наряду с качеством условий жизни человека, включать в модель качества жизни компоненту качества процесса жизни человека, т.е. его жизнедеятельности [30]. На этот аспект качества жизни обращали внимание М.Н. Алферова с соавторами (Алфёрова, Бобинцев, Белов и др., 2002, с. 5) и Г.М. Зараковский (Зараковский, 2009, с. 18). Более того, нашим убеждением является то, что жизнь человека – это именно процесс, а условия жизни – это то, что обеспечивает этот процесс, и понятие качества жизни должно в первую очередь быть ориентированным на качество процесса жизни. При этом высокое качество условий жизни является необходимым, но недостаточным условием высокого качества жизни. Иными словами, для того, чтобы качество жизни (т.е. качество процесса жизни) было высоким, необходимо, чтобы был достаточно высокий уровень качества условий жизни, но этого недостаточно (Рябов, 2018б).

Таким образом, мы считаем качество процесса жизни более важным для ощущения человеком полноты жизни, чем качество условий жизни. По этой причине компонента «Условия жизни» в модели качества жизни должна быть не рядоположенной, а подчиненной компоненте «Качество процесса жизни», поскольку условия жизни, по сути, лишь обеспечивают процесс жизни. Но, поскольку в традиционных моделях качества жизни оцениваются исключительно условия жизни, мы на данном этапе исследования сделали эти два блока рядоположенными. Значимость этих компонент в общей оценке субъективного качества жизни предстоит исследовать и оценить в будущих эмпирических исследованиях. В качестве гипотезы мы выдвигаем положение о том, что качество условий жизни обеспечивает качество процесса жизни, которое является основной интегральной оценкой качества жизни человека.

Таким образом, мы считаем качеством жизни именно качество процесса жизни человека, а качество условий его жизни правильно относить не к понятию качества жизни, а к понятию благополучия. Иными словами, исследователи, которые говорят, что предметом их исследования является качество жизни и при этом включают в это понятие только условия жизни (а это практически все

исследователи качества жизни), на самом деле занимаются проблемой благополучия человека.

Второе принципиальное отличие нашей модели качества жизни – её субъектность (Рябов, 2013г). Большинство исследователей при изучении качества жизни используют социологические методы и модели. Психологи, которые занимаются исследованием качества жизни, как правило, используют, по сути, социологический подход с тем лишь отличием, что выбирают для анкетирования психологические показатели качества жизни, характеризующие условия жизни, добавляя, в зависимости от специфики исследования, отдельные показатели (например, показатели отношения к экологической безопасности). При субъектном же подходе к исследованию (Проблемы субъектов в постнеклассической науке, 2007; Субъектный подход в психологии, 2009) необходимо учитывать, что каждый конкретный человек при оценивании собственного качества жизни может учитывать условия жизни, которые исследователь включил в свою методику сбора информации, считать их значимыми для себя, а некоторые может и не учитывать. Более того, для этого конкретного человека могут быть субъективно значимы условия жизни, которые исследователь вообще не использует в своём опросе качества жизни. При использовании субъектного подхода в ходе специального исследования должны быть выявлены и использованы показатели, по которым конкретный человек или конкретный контингент людей оценивает собственное качество жизни. Одним из адекватных задаче исследования инструментов является метод персональных конструкторов Дж. Келли (Франселла, Баннистер, 1987).

При оценке качества своей жизни объектом оценивания человека выступает его субъективная картина жизни и динамика её изменения. При формировании субъективной картины жизни человека качество выступает концептом построения этой картины жизни, а критерии качества определяют предпочтения человека в процессе удовлетворения его жизненных потребностей. Из этого следует одно из основных положений нашей концепции: человек осуществляет свою поведенческую активность в направлении поддержания и повышения субъективно воспринимаемого им качества своей жизни (Рябов, 2018б). Это является третьим базовым положением нашего подхода.

Наши исследования, проведенные в предыдущие годы, позволили высказать предположение, о том, что субъективная картина жизни имеет сложную иерархическую структуру с фрактальными свойствами (Рябов, 2018б). Фрактал означает самоподобие. Фрактальные свойства картины жизни заключаются в том, что общая субъективная картина жизни человека представляет собой суперпозицию относительно самостоятельных и

независимых жизненных сюжетов, «маленьких жизней», имеющих самостоятельный смысл, самостоятельную предметную и целевую направленность и другие характеристики. Примерами таких «маленьких жизней» может быть трудовая, семейная, личная и прочие «жизни» человека.

Структуры моделей качества «маленьких жизней» сходны между собой и аналогичны структуре модели качества жизни в целом. Таким образом, структура модели качества трудовой жизни аналогична структуре модели качества жизни в целом, что и было подтверждено нами в ряде эмпирических исследований. В свою очередь, эти «маленькие жизни» (в дальнейшем «жизненные фракталы», или «фрактальные жизни») могут включать «жизни» более низкого уровня иерархии, которые будут иметь ту же структуру модели качества жизни. Так, трудовая жизнь может состоять из отдельных «жизней» человека, связанных с его работой в разных организациях, в разных трудовых коллективах, на разных должностях и т.д. Жизненные фракталы могут быть последовательными во времени (такие автономные жизни обычно связаны с коренным изменением жизненных условий – например, закончился период учебы в школе – надо или поступать в институт, или устраиваться на работу), а могут существовать параллельно (например, трудовая жизнь, семейная жизнь, личная жизнь и проч.). При этом модели субъективного качества отдельных фрактальных жизней имеют идентичные структуры.

Таким образом, жизнедеятельность человека строится из таких цепочек фрактальных жизней, причем эти цепочки могут осуществляться во времени параллельно, например, трудовая жизнь человека осуществляется параллельно с семейной, личной и другими. При этом модели оценки качества всех фрактальных жизней имеют сходную структуру с общей моделью качества жизни человека.

Далее перейдем к краткому рассмотрению структуры модели субъективного качества фрактальной жизни, конкретизированной для случая качества трудовой жизни. Как уже было сказано, эта структура будет идентична и для других фрактальных жизней (трудовой, семейной и прочих жизней), и для жизни человека в целом.

Структура модели оценки качества трудовой жизни человеком

При разработке этой модели использовался сформулированный нами принцип фрактальности модели субъективного качества жизни и субъективного качества жизни человека в отдельных её сферах (Рябов, 2018б). Этот принцип позволяет строить модель субъективного КТЖ по аналогии со структурой модели субъективного качества жизни в целом. Структура модели представлена на рис. 1.

Блок «Субъективная оценка КТЖ и его динамики» содержит интегральные критерии субъективного оценивания КТЖ со стороны человека-работника. Эти критерии сформулированы по аналогии с интегральными критериями оценки субъективного качества жизни человека. При оценке качества жизни человека в большинстве случаев используются критерий «удовлетворённости жизнью» (когнитивный компонент удовлетворенности) и «уровень счастья» (аффективный компонент удовлетворенности качеством жизни). Соответственно, оценочный критерий субъективного качества трудовой жизни распадается на эмоциональную и рациональную оценки удовлетворенности трудовой жизнью (Рябов, 2006; Рябов, 2009).

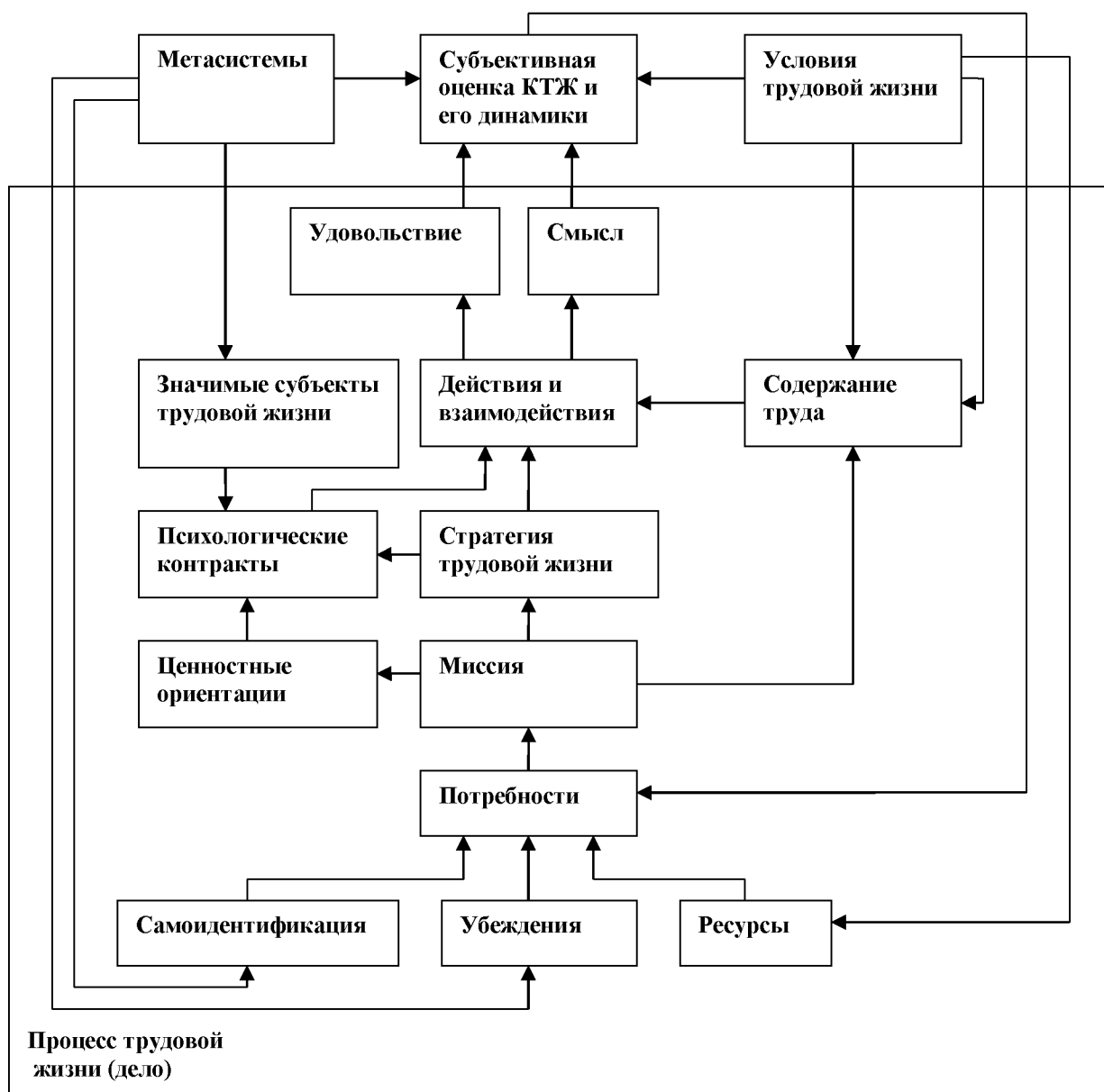


Рис. 1. Структура модели качества трудовой жизни человека.

Помимо этого, мы использовали идею двухфакторной модели удовлетворенности Ф. Герцберга, который в своих исследованиях удовлетворенности работников трудовой жизнью установил, что разные условия труда по-разному участвуют в формировании удовлетворенности человека работой (Herzberg, Maunzberg, Snyderman, 1959; Herzberg, 1966). Соответственно, все условия труда распадаются на две большие группы. Первую группу составляют те условия труда, улучшение которых напрямую связано с ростом удовлетворенности. Эти условия труда называются мотивирующими. Другую группу составляют так называемые гигиенические условия труда. Они вызывают чувство неудовлетворенности при их низком уровне. Если их улучшить до уровня, который снимает неудовлетворенность, дальнейшее их улучшение не приводит к увеличению удовлетворенности. Термин «гигиенические условия труда», или «условия здоровья» назван так, потому что эти условия оказывают такое же действие, какое оказывает на человека наличие воздуха, пищи, воды и т.п. Человек обращает внимание на них только тогда, когда возникает их дефицит (так же, как в большинстве случаев, и на своё здоровье). Исходя из этого, Ф. Герцберг сделал вывод, что человек оценивает свою работу, используя две независимые шкалы: шкалу удовлетворенности и шкалу неудовлетворенности, причем каждая из этих шкал связана с разными условиями труда.

Таким образом, в качестве интегральных критериев оценивания КТЖ со стороны работников мы используем следующие критерии:

- уровень рациональной удовлетворенности человека работой;
- уровень рациональной неудовлетворенности человека работой;
- уровень положительных чувств и эмоций, связанных с работой;
- уровень отрицательных чувств и эмоций, связанных с работой.

Рассмотренные критерии оценки КТЖ определяются компонентами трех основных блоков модели: блока качества условий трудовой жизни, блока качества процесса трудовой жизни и блока внешних требований со стороны так называемых метасистем. Рассмотрим последовательно эти блоки и их компоненты. На схеме рисунка 1 не все компоненты блоков нарисованы вследствие ограничений на размер рисунка и удобства его рассмотрения.

Блок «Условия трудовой жизни» является традиционно используемым при анализе КТЖ. В Общем случае он включает в себя мотивирующие условия труда и гигиенические условия труда (Рябов, 2008; Рябов, 2011; Рябов, 2013а; Рябов, 2013б). Мотивирующие условия жизни связаны с реализацией его трудовых жизненных стратегий (Рябов, 2013б; Рябов, 2013в) и характеризуют процесс жизненного развития человека и связаны, в основном с его эмоциональной

удовлетворенностью жизнью, в то время, как гигиенические условия характеризуют уровень его психологического благополучия и оцениваются, главным образом, уровнем рациональной и эмоциональной неудовлетворенности жизнью.

Мотивирующие и гигиенические условия труда по-разному определяют удовлетворённость человека работой, поэтому способы повышения качества трудовой жизни с помощью изменения этих факторов будут разные. Для управления процессом повышения качества трудовой жизни очень важно знать, какие именно условия труда являются гигиеническими, а какие – мотивирующими.

Следующие два блока модели – блок процесса трудовой жизни и блок метасистемы, вследствие их принципиальной новизны в структуре модели КТЖ, находятся в стадии активной разработки. При этом особое значение в проблематике жизнеспособности имеет блок «Процесс трудовой жизни» по названным выше причинам.

Блок «Процесс трудовой жизни». Субъективное содержание осуществляемой человеком жизнедеятельности, в том числе, трудовой жизнедеятельности, определяется разрабатываемым нами понятием *дела*, которое объединяет компоненты *процесса* фрактальной жизни человека (Рябов, 2018б). Здесь, конечно, понятие *дела* – это не то, что соответствует английскому слову «business». Оно, скорее, соответствует англоязычному «mission», т.е. это некоторая миссия, которую осуществляет человек на определенном этапе своей жизни или даже в процессе всей своей жизни. Если говорить о *деле* в контексте всей жизни человека, то его содержание соответствует осознанию человеком своего предназначения, понимания того, для чего он живет, что он должен делать, чтобы его жизнь имела смысл, была небесполезна ни ему самому, ни окружающим его значимым для него людям (Рябов, 2018б). Наличие этого смысла определяет направленность активности человека, содержание его самореализации, формирует жизненную стратегию человека. Мы определяем *дело* как поведенческую активность человека, направленную на реализацию его жизненной миссии и имеющую целью поддержание существующего качества собственной жизни или повышение его уровня.

Жизнедеятельность человека обычно осуществляется в рамках нескольких основных *дел*, которые составляют сферы жизни человека (трудовая жизнь, семейная жизнь, личная жизнь, общественная жизнь и проч.). В трудовой жизни миссией, определяющей содержание *дела*, может быть материальное обеспечение собственной жизни и жизни своей семьи, осуществление карьеры, получение удовольствия от работы, получение какого-то значимого результата, позволяющего получить известность, почет, уважение и т.д. Могут быть и более

мелкие миссии, например, мини-миссия, связанная с установлением хороших контактов с зарубежными поставщиками.

Миссию формирует комплекс психологических потребностей человека, которые определяются его самоидентификацией («кто я?, какой я?, какое моё место в этом мире?»), в том числе, такие характеристики самоидентификации, как уровень притязаний, локус контроля, самооценка, жизненная позиция), убеждениями и установками, а также оценкой собственных ресурсов (способностей, профессионального опыта, здоровья, и проч.).

Жизненная миссия определяет ценностные ориентации человека и возможные стратегии поведения, которые опредмечиваются в форме *психологических контрактов* со значимыми субъектами трудовой жизни – участниками производственного процесса и трудовой жизни организации (Ребрилова, 2008; Ребрилова, Оглезнева, 2008; Ребрилова, 2009; Ребрилова, 2016; Рябов, 2017а; Рябов, 2017б; Рябов, 2017в) и реализуются во *взаимодействии* с ними и в действиях (продуктивных, репродуктивных и креативных). Реальные действия и взаимодействия осуществляются человеком с учетом оценки доступных условий, определяемых условиями труда. Доминантная направленность взаимодействий осуществляется таким образом, чтобы сохранить и повысить существующее качество собственной трудовой жизни. Критерием успешности выполнения *дела* выступает субъективная оценка человеком динамики изменения своего качества жизни, которую он воспринимает через ощущение удовольствия (критерии эмоциональной удовлетворенности / неудовлетворенности) и осмысленности своего поведения (критерии рациональной удовлетворенности/ неудовлетворенности). В трудовой жизни характеристика «удовольствия», как правило, определяется такой характеристикой процесса трудовой жизни, как «интересная работа». Смысл часто связан с такими характеристиками, как необходимость «зарабатывать на жизнь», «делать карьеру», «материальное обеспечение семьи» и проч.

Качество процесса жизни определяется совокупностью характеристик качества взаимодействий, которые определяют удовольствие от процесса и его смысл. Примером анализа качества взаимодействия и может быть рассмотрение качества управленческого взаимодействия психологического контракта, проведенного нами ранее (Рябов, 2017б; Рябов, 2017в).

Блок «Метасистемы». Помимо вышесказанного, мы ввели в модель внешнюю оценочную характеристику КТЖ человека. Эта характеристика определяет уровень развития индивидуальных, личностных, физических, биологических, профессиональных, социальных и прочих качеств человека, значимых как для трудовой жизни человека, так и для организации, в которой он работает, и по сути представляет оценку профессионального потенциала

конкретного субъекта. Этот критерий выступает характеристикой внешнего контроля субъективного качества жизни и не должен снижаться в процессе стремления человека повышать свой уровень удовлетворенности жизнью и счастья. Требования профессионального человеческого потенциала в нашей модели мы обозначили блоком «гиперсистема». Под гиперсистемой мы понимаем системы (прежде всего, социальные), в которые включен человек как функциональный элемент и определяющие неформализованные ограничения, нормы, правила его существования в этой системе. Это может быть и рабочая группа, и организация, и, в конечном счете, рынок труда, а также такая значимая для человека метасистема, как семья. В организации характеристиками оценки человеческого потенциала человека-работника в моделях качества трудовой жизни могут выступать такие требования, как профессионализм, лояльность к организации, интегрированность (включенность) в деятельность производственного коллектива, мотивированность в решении организационных задач и некоторые другие.

Психологическая жизнеспособность человека в трудовой жизни в контексте фрактальной модели жизнедеятельности

Критерии субъективного качества жизни и динамика изменения выступают индикаторами жизненного состояния, развития, наступления жизненных психологических кризисов. Компоненты модели качества жизни, их структура позволяют анализировать и решать задачу позитивного развития, а в случае неблагоприятных жизненных ситуаций и кризисов – искать пути их разрешения. Таким образом, субъективное качество жизни фактически может выступать концептом модели психологической жизнеспособности.

При рассмотрении общей психологической жизнеспособности человека и его жизнеспособности в отдельных сферах жизни, в частности, в трудовой жизни, необходимым условием жизнеспособности выступает его способность сформировать и осуществлять новое *дело* или включиться в осуществление уже имеющегося в структуре жизнедеятельности человека *дела*. Индикатором жизнеспособности при этом в сфере трудовой жизни выступает, соответственно, уровень КТЖ и динамика его изменения.

Одно из важнейших аксиоматических утверждений нашей концепции заключается в том, что *дело* – это одна из основных жизненных потребностей человека. В контексте проблематики психологической жизнеспособности очень важно, что *дело* выступает смыслообразующим элементом фрактальной жизни. Поэтому, если у человека разрушаются фрактальные жизни и образующие их *дела*, а новые не формируются, то для человека это фактически означает психологическую смерть.

Такое понимание психологической жизнеспособности позволяет использовать модель качества трудовой жизни человека, во-первых, как инструмент диагностики и анализа проблем психологической жизнеспособности, и, во-вторых, как теоретическую и методическую основу для повышения уровня психологической жизнеспособности.

Рассмотрим некоторые типовые ситуации проявления жизнеспособности человека в трудовой жизни и формы проявления жизнеспособности в контексте фрактальной модели трудовой жизнедеятельности:

1. Ситуация нормального развития (в пределах фрактальной жизни). Здесь подразумевается, что человек работает в одной организации в привычном коллективе сотрудников. При этом также возможны разные варианты. Наиболее благоприятный вариант – это когда условия трудовой жизни позволяют человеку самореализовываться в трудовой жизни. Более проблемный вариант – когда у человека нет такой возможности. Это может быть связано с физической невозможностью найти себе работу с более приемлемыми условиями (нет альтернатив, например, в моногородах, или требования со стороны метасистем не позволяют это сделать – например, со стороны семьи требование получать высокую зарплату на нелюбимой работе, или у человека такой возраст, при котором ему практически невозможно устроиться на подходящую новую работу и т.д.). Психологическая жизнеспособность в этом случае проявляется в способности человека сформировать отношение к работе как к необходимому жизненному ритуалу, а возможности самореализации пытаться найти в других сферах жизни.

2. Ситуация нормального развития в пределах последовательного перехода из одной фрактальной жизни в другую. В этом случае происходит переход в следующую фрактальную жизнь при исчерпании возможностей развития в пределах существующей фрактальной жизни. Такой переход может произойти, например, когда человек почувствовал, что он исчерпал возможности своего роста на своей работе. Другой типичный пример, относящийся к этому случаю, – уход человека на пенсию (см. пример 7). О завершении процесса в существующей фрактальной жизни в обозримом будущем в этих ситуациях человек обычно знает заранее. Психологическая жизнеспособность в этом случае проявляется в подготовке и предварительном формировании зародыша новой фрактальной жизни. В первом случае он должен начать мониторить рынок труда, активизировать личные контакты для поиска новой работы. Во втором случае он должен серьезно подумать, какое субъективно важное дело заменит ему работу, как трансформируется его жизненная миссия, если он выйдет на пенсию.

3. Возможный вариант, когда у человека в силу разных обстоятельств нет необходимых востребованных рынком труда ресурсов. Весьма распространенным

случаем здесь является исходная инвалидность человека. Несмотря на то, что государство декларирует своё участие в судьбе этих людей, в реальной жизни для большинства людей с такими ограничениями существуют очень большие проблемы. Здесь нужны, конечно, дополнительные внешние ресурсы, социальная и финансовая поддержка, поддержка семьи, чтобы такие люди обрели трудовую жизнеспособность. Помимо внешних ресурсов, конечно, необходима очень сильная воля и мотивация самого человека к обретению своей трудовой востребованности. В русле нашей модели жизнедеятельности здесь речь идёт, в первую очередь, о формировании продуктивной миссии, а для этого необходим творческий подход к решению этой проблемы. Показательным здесь можно считать пример австралийца Ника Вуйчича, человека, который с рождения не имеет полноценных ни рук, ни ног, но имелась одна частичная стопа. Тем не менее, Ник научился ходить, плавать, работать на компьютере и писать. В возрасте 21 год Ник Вуйчич успешно закончил университет, получив двойную степень бакалавра. Затем он открыл некоммерческую организацию «Жизнь без конечностей» и начал благотворительную деятельность, помогая инвалидам по всему миру (т.е. сформировал свою уникальную трудовую миссию). «Моя миссия — это помочь людям найти свой путь в жизни», — говорит он.

4. Довольно распространенный вариант проявления психологической жизнеспособности – это ситуация утраты ресурса. Вообще говоря, этот вариант не обходит стороной практически всех людей, поскольку с возрастом человек так или иначе утрачивает какие-то важные компоненты своего прежнего ресурса. Иногда это происходит неожиданно вследствие кризисных явлений в жизни: потери работоспособности вследствие болезни или просто неожиданного сокращения и т.п. Это явление распространено в профессиональной спортивной среде, причем сами спортсмены часто бывают не готовы к таким изменениям своего жизненного статуса. Это происходит, например, если успешный профессиональный спортсмен получил тяжёлую травму, и не может дальше заниматься спортом, или у него закончился возрастной период успешных спортивных выступлений. При этом, безусловно, прежняя профессиональная жизнь человека разрушается. Психологическая жизнеспособность здесь проявляется в способности человека сформировать новую фрактальную жизнь, при этом он должен сделать стратегический выбор – либо при этом сохранить прежнюю профессиональную миссию, возможно, её немного модифицировав и найдя новые ресурсные возможности, либо создать новую миссию и новое *дело*.

Примером того, как человек, потеряв прежний физический ресурс, проявил выдающуюся психологическую жизнеспособность, сохранил свою профессиональную и жизненную миссию, является известный британский

учёный Стивен Хокинг. Он рано проявил себя как блестящий физик-теоретик. После окончания университета у него появились признаки болезни, которые в течение нескольких лет привели к полному параличу. Несмотря на это, Стивен Хокинг остался верен своей жизненной миссии до конца дней и сделал немало выдающихся открытий в теоретической физике, космологии и смежных науках. Для этого ему пришлось перейти на принципиально новую ресурсную основу. В этом ему помогли его друзья, которые сконструировали ему средства взаимодействия с внешним миром. Они разработали для него уникальное инвалидное кресло, установив на нём бортовой компьютер с синтезатором речи, которым Хокинг управлял сперва с помощью указательного пальца правой руки, а затем – с помощью мимической мышцы щеки с закрепленным там датчиком. Несмотря на такую тяжёлую инвалидность, Хокинг прожил долгую полноценную профессиональную жизнь, работая до последних дней и сделав немало выдающихся открытий.

5. Ещё один интересный случай, связанный с проявлением профессиональной жизнеспособности связан с утратой человеком возможностей сохранить и повысить субъективное качество своей существующей трудовой жизни из-за утраты её субъективного смысла. Человек при этом может быть социально успешным, иметь хорошую должность и очень хорошую зарплату, т.е. быть материально благополучным. При этом он понимает, что у него отсутствует профессиональная жизненная миссия, и то, что он делает каждый день то, что ему неинтересно и он попусту тратит свою жизнь. Иными словами, у него нет в жизни *дела*, которое имеет для него субъективный смысл и приносит ему эмоциональную удовлетворенность. Нередко в таких случаях проявление его психологической жизнеспособности реализуется в форме дауншифтинга (Рябов, 2017г). Человек кардинально изменяет свою профессиональную миссию, обычно приводя её в соответствие со своими нереализованными в юности мечтами. При этом он бросает нелюбимую работу (например, высокооплачиваемого юриста) и кардинально меняет её характер, например, становится садовником, о профессии которого он мечтал с детства.

6. Следующий типовой случай – кардинальное изменение внешних условий и требований к жизнедеятельности со стороны метасистемы (например, болезнь члена семьи, переезд в другой город, страну, потеря прежней работы, смена руководства и проч.). Очень часто при этом существующая фрактальная трудовая жизнь разрушается. При этом, вполне возможно, от прежней трудовой миссии человеку приходится отказаться и сформировывать новую миссию. Иногда этот процесс сопровождается переменой характера профессиональной деятельности. Эти процессы массово происходили в 90-е годы, когда работники умственного труда вынуждены были заниматься малоквалифицированным и

физическим трудом, уходить в торговлю, в бизнес и т.п. Даже если прежнюю трудовую миссию удастся сохранить, обычно бывает, прежде всего, изменить или прекратить существующие психологические контракты в трудовой жизни и сформировать новые контракты с социальным и профессиональным окружением.

7. Сложным бывает «плановый» переход в другой жизненный фрактал. Особенно сложным бывает для некоторых людей выход на пенсию, даже если оно и не приносило ему эмоциональной удовлетворенности, и это не обязательно связано с ухудшением материального благосостояния. У человека пропадает *дело*, которое занимало у него большую часть временного жизненного ресурса, он лишается важной сферы проявления своей жизненной активности. Психологическая жизнеспособность в этом случае проявляется в его способности переключиться на семью, друзей, какие-то свои личные увлечения. Часто новым делом для него становится занятие собственным здоровьем в позитивном или негативном смысле. Если человек относился к категории трудоголиков, то сделать это ему чрезвычайно сложно, и такие люди очень часто быстро угасают, если не смогут создать для себя новую миссию и включиться в новое дело. Уровень психологической жизнеспособности в этом случае можно поднять, если, ещё работая, не концентрировать свою жизнедеятельность на трудовой жизни, а стараться сформировать другие сферы жизнедеятельности и гармонично сочетать их с трудовой деятельностью.

8. Важный аспект психологической жизнеспособности – гармонизация разных сфер деятельности человека (например, «семья – работа»). Это связано, например, что жизнедеятельность человека в «параллельных» фрактальных жизнях вступает в конфликт. Например, жене не нравится, что муж мало зарабатывает или слишком мало времени уделяет семье. Или муж угнетен тем, что жена имеет гораздо более высокий социальный или профессиональный статус. Такие конфликты нередко заканчиваются разрывом семейных отношений, что также является проявлением жизнеспособности партнеров, особенно, если им впоследствии удастся создать новую счастливую семью.

Фактически все рассмотренные случаи проявления психологической жизнеспособности в контексте фрактальной модели жизнедеятельности сводятся к способности человека сформировать и реализовать дело в рамках жизненного фрактала. Таким образом, дальнейшие наши усилия в направлении работ по проблеме жизнеспособности предполагается сконцентрировать на разработке психологического концепта *дела*.

Можно даже сказать, что психологическая жизнеспособность может быть значительно повышена, если человек в процессе жизнедеятельности формирует не одну, а несколько значимых для себя сфер жизни. И, напротив, если он

целиком посвящает себя одной сфере жизни, например, работе, то его жизнеспособность находится под угрозой. Эта угроза тем выше, чем менее он обучаем и адаптивен (а эти ресурсы уменьшаются с возрастом). В этом случае, если разрушается его привычный жизненный фрактал, например, в связи с выходом на пенсию, он часто не в состоянии сформировать новый, и жизнь для него психологически заканчивается. Поэтому психологическая жизнеспособность в значительной степени связана с его обучаемостью, гибкостью и адаптивностью, но прежде всего, со способностью самостоятельно формировать новый жизненный фрактал при разрушении старого (Бодров, Дикая, Журавлев, 2012; Личность профессионала в современном мире, 2013; Психология, управление, бизнес..., 2016).

Таким образом, можно сделать вывод, что основными способами проявления своей психологической жизнеспособности (в частности, психологической профессиональной жизнеспособности) в рамках фрактальной модели жизнедеятельности являются:

- способность человека поддерживать и повышать уровень своего качества жизни;
- его способность сформировать и поддерживать новую фрактальную жизнь, новую миссию, основанную на *деле*, которое играет в этом процессе ключевую роль;
- для трудовой жизни – способность человека гармонизировать профессиональную жизнь с другими сферами своей жизни.

Заключение

В статье мы рассмотрели общий подход к проблеме жизнеспособности, основанный на нашей концепции качества жизни человека и фрактальной модели его жизнедеятельности. Использование нашего подхода на основе фрактальной модели жизнедеятельности человека и качества трудовой жизни позволило по-новому сформулировать понятие психологической жизнеспособности человека и разработать новый подход к её анализу, а также предложить новые способы повышения жизнеспособности, в рамках консультационной практики и самоменеджмента.

Жизненные кризисы и неблагоприятные внешние воздействия разрушают компоненты субъективного качества жизни и снижают значения критериев его оценки человеком. Анализ рисков их возникновения и формирования соответствующих средств их защиты и восстановления может быть обеспечено с использованием предложенной модели субъективного качества жизни. В русле этой модели могут быть рассмотрены и модели жизнестойкости, самоменеджмента и психологической помощи.

По нашему убеждению, использование подхода к анализу жизнеспособности на основе концепта субъективного качества жизни позволяет разрабатывать методы самоменеджмента и оказания внешней психологической помощи как в условиях организации нормальной жизнедеятельности, так и при преодолении критических ситуаций и жизненных кризисов.

Вследствие фрактальных свойств модели жизнедеятельности человека и его качества жизни можно говорить об аналогичном понимании психологической жизнеспособности в отдельных сферах жизни (трудовой, семейной и проч.) и применении для анализа жизнеспособности соответствующей модели качества жизни (Рябов, 2018б).

ГЛАВА 10. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ СУБЪЕКТА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Процесс глобализации, характерный для сегодняшнего периода развития общества, затрагивает все стороны развития человека. Чтобы быть в курсе перемен, в том числе глобальных, учиться и переучиваться необходимо постоянно в течение всей жизни (life long learning). Мир, окружающий нас и имеющий красивое название «цифровой, информационной цивилизации», изменил ценности, ориентиры и жизненные установки человека. В ходе обучения в течение всей жизни необходимо осваивать все новые и новые знания, в том числе – знания о глобальном мире. Этот процесс бесконечен поскольку связан с постоянным обновлением и развитием. В этом процессе нет остановок, он – non-stop, что означает постоянное движение вперед. В противном случае глобальный мир предстанет перед нами как необъятная и непонятная вселенная. Этот процесс находит отражение, в том числе, и в области психологии, затрагивая все аспекты психологического развития индивида, личности, субъекта труда (Битянова, 1998). Поскольку существование человека, потребности и их удовлетворение, постоянное совершенствование всех видов деятельности, а значит – развитие, связано с трудом, то целесообразно рассматривать проблему глобализации именно в отношении психологии труда – сопровождения трудовой и профессиональной деятельности. Поэтому в центре данного рассмотрения будет находиться субъект труда с соответствующими психологическими особенностями различных видов профессиональной деятельности (Абульханова-Славская, 1973).

Глобальная психология большинством ученых-психологов рассматривается как многополюсное сетевое образование, включающее в себя дивергентное развитие новых и переосмысление старых психологических теорий с целью объяснения современных психологических реалий (Журавлев, Мироненко, Юревич, 2018, с. 58-71). Несомненно, чтобы помочь человеку выжить в этом сложном глобальном мире необходимо рассматривать имеющиеся психологические знания с различных междисциплинарных позиций. То есть нужен отказ от изоляционистских тенденций и активное участие в диалоге (Журавлев, Мироненко, Юревич, 2018, с. 58-71; Дикая, Ермолаева, 2011).

В определении содержания понятия «глобальная психология» существуют две тенденции. Одна из них опирается на тезис о том, что в центре глобальных процессов находится человек со своими психическими свойствами и состояниями, социальными и психологическими проблемами и независимо от

принадлежности к той или иной национальной культуре. Просто как *homo sapiens* – человек разумный. На протяжении всего периода своего существования «человек разумный» вовлечен в деятельностные глобальные процессы: новые социальные явления, природные катаклизмы, бурное развитие техники, появление новых форм знания и многое другое. Все перечисленное рассматривается представителями данной точки зрения как совокупный глобальный объект научного исследования и, прежде всего, – психологического (Жалагина, Короткина, 2019).

Что касается другой точки зрения, то радикальные изменения находятся в самом предмете науки, который представляется непредсказуемым и динамичным. Согласно данному подходу принципиальные изменения в человеческом обществе и культуре делают невозможным адекватное описание реальности традиционными теориями и методами. Необходимо учитывать динамические изменения, происходящие в мире и в самом человеке (Жалагина, Короткина, 2019; Журавлев, Мироненко, Юревич, 2018, с. 62). Такой подход подчеркивает приоритет процессов дифференциации, а глобальная психология рассматривается как многополюсное сетевое образование (Журавлев, Мироненко, Юревич, 2018).

Таким образом, усилиями глобальной психологии может быть создан единый психолого-социальный конструкт, в рамках которого появится возможность понять жизнь человека, как с точки зрения локальных социокультурных позиций, так и глобальных процессов. С помощью такого конструкта возможно решение важнейших проблем существования и развития человека, таких как: психическое и физическое здоровье, сохранение окружающей среды, внутригрупповые конфликты (включая международные), поддержка незащищенных слоев населения – детей-сирот, больных, пожилых и старых людей, инвалидов и так далее. В результате возникает возможность нахождения единых психологических универсалий жизнедеятельности *homo sapiens* путем изучения психологических явлений в различных социальных контекстах с использованием альтернативных методов (Гусев и др., 1997; Жалагина, 2004в; Жалагина, Короткина, 2019; Подвойский, 1997).

Главной особенностью такого процесса глобализации в современном мире является наличие многополюсной мировой системы и рост культурного разнообразия, что влечет за собой определенные изменения структуры личности, индивида, субъекта труда (Журавлев, Мироненко, Юревич, 2018, с. 58).

Рассматривая процесс глобализации с позиций психологии труда, мы, в первую очередь, должны остановиться на аспектах, связанных с особенностями профессиональной деятельности личности, субъекта труда. Любая

профессиональная деятельность в системе «человек-человек» оказывает существенное влияние на формирование личности профессионала.

Принцип единства сознания, деятельности и личности подтверждает тот факт, что с одной стороны, профессиональная деятельность способствует формированию профессионально важных качеств личности, а с другой стороны она несет в себе большой потенциал личностных нарушений (Дружилов, 2004).

Явления деформации потенциально заложены в любую профессиональную деятельность. В период глобализации формирование деформаций связано, в первую очередь, с проблемой социально-экономических рисков.

Проблема социальных рисков в условиях глобализации – одна из самых актуальных как для человечества в целом, так и для науки, призванной исследовать условия предотвращения и минимизации последствий рисков.

Существуют различные подходы к пониманию риска. В основном мы воспринимаем риск на возможную опасность, потерю, неблагополучие, неудачу. В профессиональной деятельности понятие риска связано с ситуацией неопределенности, отсутствием возможности правильного выбора, альтернативы. Все это способствует формированию и последующему проявлению профессиональной деформации личности. Возможность появления социальных рисков на глобальном уровне связана, прежде всего, с социально-экономическими преобразованиями во всех отраслях деятельности человека. Особенно ярко это проявляется в профессиональной деятельности. В процессе социально-экономических трансформаций риски охватили все виды профессий, но особенно ярко проявились в профессиях «человек – человек», к которым относятся: воспитатель детского сада, учитель, преподаватель вуза, социальный работник.

Социально-экономические и политические изменения, постоянно происходящие в мире, оставляют свой след в сознании людей. Глубокие трансформации происходят в ценностно-мотивационных структурах, то есть в понимании людьми того, ради чего им стоит жить и действовать, на какие идеалы опираться (Зеер, 1997; Зеер, 2003; Митина, 1997).

Управление человеческими ресурсами в такой ситуации приобретает особую значимость, позволяет обобщить и реализовать целый спектр вопросов адаптации индивида, личности, субъекта труда к постоянно меняющимся условиям с учетом глобальных изменений (Климов, 1998; Митина, 1997).

Вполне очевидно, что наиболее явно представленными в трудовом процессе в период глобализации будут такие риски как:

- рост безработицы в связи с очень быстрыми темпами технологического развития, появления новых цифровых (и оцифрованных) средств и орудий труда на глобальном уровне;
- риск всеобъемлющей компьютеризации и информатизации, способствующей формированию зависимости и, как следствие, уходу от взаимодействия «человек-человек»;
- риск резкого снижения коммуникативного общения – личностного, группового;
- риски появления достаточно большого количества высвободившихся асоциальных прослоек общества в связи с сокращением количества предприятий (учреждений) малого и среднего бизнеса и появлением монстров-гигантов;
- отсюда следует риск увеличения количества межнациональных криминальных группировок;
- в результате – риск снижения общего доверия властям, и следовательно, можно говорить о рисках возникновения различного уровня конфликтов – от межличностных до глобальных межнациональных.

На основе таких предположений можно говорить о возможном ухудшении условий труда, возникновении стресса, и, следовательно, о формировании профессиональной деформации личности субъектов труда (Жалагина, 2018а; Жалагина, 2018б).

Именно поэтому рассмотрение направлений развития глобальной психологии не может не затронуть такой важный феномен развития личности, субъекта труда, как профессиональная деформация личности.

Проблема влияния профессиональной деятельности на формирование личности занимало умы еще древних философов, но особенно часто эта проблема стала обсуждаться в конце XIX века. В начале XX века известный социолог Питирим Сорокин для обозначения особого социально-психологического феномена ввел в научный оборот специальное выражение «профессиональная деформация личности». Он исследовал проблему влияния профессий на поведение людей с психологической и медицинской точек зрения (Жалагина, 2003). Были подробно разработаны программы и методы исследования различных профессиональных групп, профессионального отбора и, конечно же, – профессиональной деформации личности. Это послужило отправной точкой в изучении проблем профессиональной деформации личности и в поиске возможных путей профилактики и преодоления этого негативного явления (Жалагина, 2003, с. 21).

Впоследствии данная проблема изучалась многими авторами (Б.Г. Ананьев, С.П. Безносков, А.А. Бодалев, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, В.Е.

Орел, С.Л. Рубинштейн, Э.Ф. Зеер, Т.А. Жалагина). Учеными-психологами было убедительно доказано, что в ходе процесса профессионализации, под влиянием интенсивного субъект-субъектного взаимодействия возникает деформация личности в виде снижения потребности в самореализации, ролевой стереотипности, повышения уровня ригидности, снижения качества труда и т.д.

Взаимодействие личности с профессией, включающее выбор и качество освоения последней, психологическое сопровождение профессионального становления, психологическое содержание деятельности, формирование профессионализма, профилактику и корректировку профессиональной деформации личности, является системообразующим фактором психологии труда (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Т.А. Жалагина и др.).

Основной идеей в указанных исследованиях по проблемам профессиональной деформации личности выступает негативный вариант профессионального развития субъекта труда. Если эти профессиональные изменения расцениваются как нарушающие целостность личности, способствующие снижению ее адаптивности и устойчивости, то их целесообразно рассматривать как профессиональную деформацию личности (Жалагина, 2004б; Жалагина, 2003; Жалагина, 2004в).

В исследованиях по психологии труда понятие профессиональной деформации личности чаще всего связывают:

- с адаптацией к условиям, рассматривая профессиональную деформацию личности как способ преобразования поведения, общения в соответствии с имеющимся опытом (чаще в сторону ухудшения, снижения качества) (П.А. Сорокин, С.Г. Геллерштейн, Е.В. Руденский, А.К. Маркова, Т.А. Жалагина, др.);
- с нарушением целостности личности и появлением негативных свойств и качеств (А.К. Маркова, С.П. Безносков, Р.М. Грановская, Т.А. Жалагина).

Говоря о глобализации можно предположить, что в связи с появлением рисков данная тенденция будет только усиливаться. Можно рассмотреть это предположение на примере таких профессий как социальный работник, учитель, преподаватель высшей школы, воспитатель детского сада.

Особая специфика работы позволяет причислить профессию «социальный работник» к категории сложных и трудных, ввиду необходимости постоянной рефлексии содержания и результата своей деятельности. Данная профессия сопряжена со специфическим риском, потому что в своей деятельности специалист имеет дело с неблагополучными, переживающими стресс, страдающими людьми, за здоровье и жизнь которых он берет на себя моральную ответственность (Бессонова, 2012а; Жалагина, Новоторцева, 2018; Стресс, выгорание, совладание..., 2011).

В качестве факторов, обусловленных спецификой профессиональной деятельности в процессе глобальных изменений можно рассматривать профессиональную усталость; стресс на рабочем месте; производственные конфликты; большую меру ответственности за принятые решения; необходимость разрешения жизненно важных проблем в профессиональной деятельности и профессиональных неудач и т.д. Все это ведет к функциональным перегрузкам и, как результат, к возникновению профессиональных кризисов, которые можно рассматривать как риски социально-психологического характера с ухудшением микроклимата, в котором ведется профессиональная деятельность и снижением социальной оценки деятельности (Жалагина, 2004б; Жалагина, 2004в; Зеер, 1997; Зеер, 2003).

По мнению экспертов-психологов наиболее значимыми проявлениями профессиональной деформации личности (ПДЛ) социального работника являются: профессиональная индифферентность; консерватизм; ролевой экспансионизм; доминантность. С целью профилактики указанных проявлений ПДЛ социального работника необходимо развитие профессиональных компетенций, соответствующих вызовам глобальных перемен. Компетенции включаются в общее понятие профессиональной компетентности (Бессонова, 2012б; Равен, 2002).

По мнению ученых-психологов, теоретический анализ исследований позволяет рассматривать *профессиональную компетентность* социального работника как целостное профессиональное свойство, интегрирующее в себя компоненты, каждый из которых имеет свое психологическое содержание. Профессионально-личностная компетентность имеет достаточно сложную структуру, включающую следующие компетенции, особенно важные для социального работника: расширение социальных связей, эмпатия, толерантность, развернутая система социально-нравственных самооценок, развитие самосознания, стремление к профессионально-творческому саморазвитию, позитивному отношению к себе и другим (Бессонова, 2012а; Жалагина, 2004г).

Формирование профессиональных личностных компетенций будет способствовать коррекции и профилактике профессиональной деформации личности социального работника, что доказано на основании эмпирического исследования, проведенного автором работы (Бессонова, 2012б; Жалагина, 2004г).

Обобщить значение всех компетенций можно следующим образом: сформирована способность к генерированию новых идей при решении профессиональных задач, в том числе в междисциплинарных областях; а также способность проектировать свою профессиональную деятельность на основе

целостного анализа социальных изменений. Можно предположить, что формирование таких компетенций у социальных работников и у других представителей профессий «человек-человек» может минимизировать определенные риски глобализации (риски безработицы, отсутствия коммуникации и т.д.)

Таким образом, возникает возможность минимизации негативных последствий в данной профессиональной деятельности.

Глобальные изменения нашего социума несомненно затронут такую важную для всех профессию, как учитель. Смена методологических приоритетов в образовании обуславливают трансформацию содержания педагогического труда, повышенные требования к профессионализму, компетентности учителя и результативности его профессиональной деятельности. Все это определяет специфику профессии в отношении наибольшей предрасположенности её представителей к возникновению и развитию профессиональной деформации личности. Научный и практический интерес к исследованиям причин развития профессиональной деформации личности учителя обусловлен как глобальными трансформациями общества, кардинальными преобразованиями «вещественной» и «духовной» среды обитания человека, так и вполне понятным кругом практических задач в области учительского профессионального труда – повышении эффективности, результативности и качества труда (Павлова, 2011а; Павлова, 2010; Пряжников, Пряжникова, 2001; Телятников, 1997).

Также как у социального работника профессиональная деформация личности учителя представляет собой результат взаимодействия профессиональной деятельности и человека. Профилактика, преодоление и наиболее эффективное разрешение сложных профессиональных ситуаций может обеспечиваться использованием конструктивных копинг-стратегий, способствующих самореализации личности и профессиональному развитию учителя. Профилактика профессиональной деформации личности учителя может представлять собой совокупность предупредительных мероприятий, ориентированных на обогащение психологической компетентности учителя, совершенствование способов деятельности, оптимизацию психологического климата и межличностного взаимодействия, развитие конструктивных стратегий поведения и навыков саморегуляции. Достоверным инструментом профилактики и преодоления профессиональной деформации личности учителя являются технологии личностно ориентированного тренинга, по результатам которого зафиксированы статистически значимые сдвиги самооценок в сторону большей готовности учителей к работе по преодолению проявлений профессиональной деформации личности (Жалагина, 2004б; Павлова, 2010; Павлова, 2011б; Равен, 2002).

При построении модели профилактики и преодоления проявлений ПДЛ учителя необходимо опираться на идеи целостности, единства, системной организации труда учителя. Механизм возникновения и развития ПДЛ в условиях глобализации затрагивает все грани трудового процесса: профессиональную деятельность, профессиональное общение, личность учителя. Профессиональная деятельность рассматривается с точки зрения возможности формирования профессиональной деформации личности (Жалагина, 2004в; Павлова, 2010; Павлова, 2011б).

Существует модель профилактики и преодоления проявлений ПДЛ учителя, которая включает два взаимосвязанных компонента – внешнюю психологическую помощь, осуществляемую со стороны руководителей образовательного учреждения и психолога, и действия по самосовершенствованию самого учителя в преодолении профессиональной деформации личности. Особое место в модели профилактики ПДЛ учителя занимает работа психолога и его инструментарий, адресуемый учителю в преодолении ПДЛ: методы психодиагностики, психологического консультирования, психокоррекции, психотерапии и психологического просвещения (Павлова, 2011а; Павлова, 2011б).

В принципе определение понятия «профессиональная деформация личности» на данном этапе глобальных изменений остается неизменным. ПДЛ – это изменения сложившейся психологической структуры личности в процессе профессиональной деятельности. Проявления ПДЛ снижают качество труда, вызывают социальный дискомфорт как у окружающих, так и у самого человека, дезадаптирует его как профессиональной, так и в иной среде (Жалагина, Новоторцева, 2018; Пряжников, Пряжникова, 2001).

Этот кризис в период глобализации может проявляться в разных эмоциональных проявлениях: в агрессии, преобладании авторитарного стиля, в повышенной конфликтности, чрезмерной обидчивости. Указанные проявления способствуют формированию качеств, свойственных глобальным изменениям: профессиональная и социальная индифферентность, социальное лицемерие, повышенная тревожность, эмоциональное безразличие, коммуникативная пассивность, личностно-ролевой диссонанс (Бессонова, 2012б; Жалагина, 2006).

Все это может привести либо к излишней агрессивности – агрессии педагогической нового этапа, либо к безразличию, проявляющемуся в привычке жить, не принимая ответственности на себя и не оказывая сопротивления. Наличие такого субъекта труда в педагогическом коллективе способствует формированию недоброжелательного социально-психологического климата, снижению уровня доверия и, как следствие, ухудшению качества труда. Решить

проблему в сторону улучшения ситуации может грамотное руководство педагогическим коллективом (Жалагина, 2004а; Зеер, 2003; Подвойский, 1997).

По мнению Плутарха, малые погрешности кажутся окружающим большими, если обнаруживаются в поведении тех, кому доверена власть. Практика управления подтверждает: благополучное плавание обеспечивает не столько сам корабль, сколько искусное управление им (Щербо, 2005). Несомненно, что для думающего педагога знание о проблеме профессиональной деформации личности – деструкции – уже большое открытие, это обязательно приведет к разговору с самим собой, к осмыслению себя сегодняшнего (там же).

Глобальные перемены в мире, в том числе и педагогическом требуют пересмотра управленческих подходов к достижению результатов в профессиональной деятельности и к совершенствованию субъекта труда. Нам всем необходимо формировать положительное отношение к окружающему миру, к коллегам по работе, ко всем, кто находится рядом как дома, так и на рабочем месте. Изменения социума начинаются с каждого из нас, поэтому начинать нужно всегда с самого себя. Педагогический труд имеет первостепенное значение в жизни любого общества, начиная с доисторических времен и заканчивая сегодняшним периодом глобальных изменений в мире. Педагог – это тот человек, с которого начинается жизнь каждого из нас, педагогическое сопровождение – это сопровождение всей жизни индивида, личности, субъекта труда, так как всю жизнь мы узнаем, познаем что-то новое, то есть продолжаем наше обучение под чьим-нибудь руководством. Роль педагога настолько велика, что оценить его значение практически невозможно, остается только принять это за истину. Профессиональная деформация личности педагога неизбежна, но поддается лечению в виде знания об этой проблеме и постоянного саморазвития и самосовершенствования.

Одновременно с термином «профессиональная деформация» во многих работах отечественных психологов используются (примерно в одном и том же значении) такие термины, как «профессиональная деструкция» и «профессиональная деградация» (А.К. Маркова, С.А. Дружилов, Е.А. Климов, Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова, А.Ф. Шикун и др.). Однако, этимологически термины «деградация» и «деструкция» в меньшей мере отражают суть происходящих изменений в структуре деятельности и имеют однозначно отрицательную смысловую окраску, а потому лишь широта определения «профессиональной деформации» предполагает распространение его на все стороны физической и психической организации человека, изменяющиеся под влиянием профессии, а само воздействие носит ярко выраженный отрицательный характер (Жалагина, 2003 с. 21-22).

Предпосылки развития профессиональных деформаций коренятся уже в мотивах выбора профессии, а пусковым механизмом деформации становятся ожидания на стадии вхождения в самостоятельную профессиональную жизнь.

Мы уже обсудили проблемы ПДЛ учителя средней школы, необходимо также рассмотреть эти вопросы на следующем этапе получения образования, опыта и приращения компетенций – на этапе высшего образования.

Особое значение в формировании содержания и структуры компетентности преподавателя высшей школы имеет феномен профессиональной деформации его личности – изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда, а также на развитии самой личности. Эти изменения, происходящие в личности преподавателя по мере продвижения его по жизненному, профессиональному пути (возникновение, развитие, профилактика и коррекция, преодоление), зависят от личностных свойств, функциональной структуры выполняемой деятельности, особенностей процесса вхождения молодого специалиста в профессиональную среду, социальных условий и других обстоятельств (Жалагина, 2002в; Жалагина, 2004в; Зеер, 1997; Маркова, 1996). Умеренные изменения социальной среды, как позитивные, так и негативные, вызывают конструктивную профессионально-преобразовательную активность личности, а чрезмерные, в том числе и позитивные, приводят к стагнации или деструктивной реакции профессионала. Профессиональная деформация личности преподавателя вуза рассматривается как многоуровневая система адаптации личности к условиям социальной среды и способ преобразования собственной жизнедеятельности (прежде всего – профессионального плана) в соответствии с психологическим опытом личности. Соответственно в основных своих проявлениях профессиональная деформация выступает как измененный, отклоняющийся от общепринятых (одобряемых обществом) нравственных и профессиональных норм, путь профессионально-личностного развития. Таким образом, профессиональная деформация личности преподавателя вуза является следствием: а) индивидуально-личностного развития; б) психологического воздействия профессионального сообщества, воспроизводства «требуемых профессией» качеств и свойств личности; в) личного психологического опыта, предшествующего возникновению профессиональной деформации (Безносков, 2004; Жалагина, 2006; Жалагина, 2004в; Зеер, 1997; Маркова, 1996; Маркова, 1993).

Причины деформации, по мнению исследователей этой проблемы, лежат, в том числе, в несформированности общей и профессиональной культуры, а в качестве личностных переменных феномена профессиональной дезадаптации называются: уровень образования и характер трудовой мотивации, ценностные

ориентации и установки, особенности реакции на стресс, стиль взаимоотношений в коллективе и др. Таким образом, характер и динамика деформации зависит от индивидуальных особенностей человека (Жалагина, 2018а; Жалагина, 2018б; Павлова, 2011б). Профессиональная деформация первоначально начинает проявляться в самой личности, затем через поведение отражается на профессиональной деятельности и ближайшем окружении. В процессе профилактики профессиональной деформации личности задача должна состоять не в том, чтобы бороться с уже сформированной ПДЛ, а в том, чтобы не создавать условий для формирования ПДЛ, т.е. условий, способствующих развитию профессиональной деформации личности. Задача состоит в том, чтобы как можно раньше распознать проблему и профилактировать, купировать ее развитие (там же).

Для эффективного осуществления указанной профессиональной задачи необходимым условием является развитие психологической культуры субъекта в состояние, проявляющееся в таких моделях деятельности и поведения, при которых гармонично функционирующие компоненты обеспечивают успешность профессиональной деятельности.

Таким образом, необходимым элементом качества подготовки субъекта труда к профессиональной деятельности является разработка и реализация программ формирования психологической культуры, основанных на учете обозначенных психологических условий, являющихся основой профилактики ПДЛ (Жалагина, 2003; Мотков, 1993; Романов, 2012).

В период глобализации получение высшего образования неотделимо от понятия профессиональная культура. Особенно, когда речь идет о профилактике ПДЛ в процессе глобализации. Профессиональная культура этого процесса обогащается опытом межнациональных культурных связей и, таким образом, становится основой профилактики профессиональной деформации личности (Пузикова, 2003; Равен, 2002; Романов, 2012).

Выявление и преодоление профессиональной деформации личности преподавателя вуза является важным фактором для развития и реализации компетентного поведения. Поскольку всесторонняя (предметная, методическая, психологическая, социальная, гражданская и пр.) компетентность преподавателя – это центральное звено в формировании компетентности будущих специалистов – студентов вузов (Жалагина, 2003, с. 10-21).

В процессе интеграции психологии с другими социогуманитарными науками особое значение приобретает использование ресурсов человека, в частности, созидательных ресурсов, которые создают основу серьезных общественных достижений. В этой связи первостепенное значение имеют такие ресурсы человека – субъекта труда как способности к инновациям, к

адекватному их восприятию. Именно это позволяет субъекту труда участвовать в конкурентной борьбе за возможность развиваться личностно и профессионально в новых социальных условиях рыночной экономики. Таким образом, профессиональная деформация – явление, объективно сопутствующее развитию человека в его профессиональной деятельности, и в то же время, снижающее продуктивность ее выполнения на определенном этапе профессионального пути (там же).

Деформация личности специалиста, закономерно возникающая вследствие длительного влияния профессии, может быть в разной степени выражена и по-разному проявляться в профессиональной деятельности. Особого внимания в области психологии труда заслуживает изучение глубинных психологических оснований для развития психологической готовности к инновационной деятельности и нивелирования проявлений профессиональной деформации личности (Гудименко, 2014а; Гудименко, Жалагина, 2015).

Предубеждение против нововведений и перемен является одним из самых распространенных предубеждений человека. Объясняется это тем, что каждое новшество требует дополнительных затрат времени на переучивание, приспособление, а сама перестройка связана с определенными усилиями.

Особенное значение эта тема приобретает в период глобальных перемен, которые, как уже сказано выше, характеризуются нестабильностью экономики, постоянными переменами на рынке товаров и услуг, увеличивающейся возможностью потерять работу и средства к существованию. Все это характеризуется такими психологическими феноменами, как: страх перед будущим, апатия, потеря смысла жизни, снижение самооценки. В результате могут сформироваться антиинновационные барьеры, такие как: консерватизм, конформизм, ригидность, догматизм и т.д. Указанные антиинновационные барьеры не могут не служить основой формирования ПДЛ, причем указанные барьеры коррелируют с такими проявлениями ПДЛ как: догматизм, консерватизм, индифферентность педагогическая, социальное лицемерие и т.д. (Гудименко, 2014б).

Более всего антиинновационные барьеры прослеживаются в деятельности представителей профессий «человек-человек», к которым относится такая всем нужная, всепомогающая профессия как «воспитатель детского сада». А также потому, что в соответствии со стандартом общего среднего образования начальным этапом обучения является дошкольное образование.

Теоретический анализ профессиональной деятельности воспитателя дошкольного образовательного учреждения показал, что она не может считаться вполне благополучной в экономическом, социальном и психологическом плане. Высокие требования профессии к личности, уровень ответственности,

напряженность, невысокая престижность труда способствуют профессиональной деформации личности воспитателя. Однако действие этих негативных факторов не может напрямую определять динамику негативных личностных изменений. Закономерность детерминации ПДЛ воспитателя ДОО полностью соответствует формуле детерминизма С.Л. Рубинштейна: «...внешние причины действуют через внутренние условия». Таким внутренним условием детерминации ПДЛ выступает психологическая готовность к инновационной деятельности (Гудименко, Жалагина, 2015).

Психологическая готовность к инновационной деятельности это активное психическое состояние, обеспечивающее эффективную включенность субъекта в инновационную деятельность и представляющее собой единство мотивационного, когнитивного, операционального, эмоционально-волевого и творческого компонентов (Гудименко, 2014в; Гудименко, Жалагина, 2015).

Структура психологической готовности к инновационной деятельности является интегральным психическим феноменом. Выделение и обоснование компонентов психологической готовности к инновациям интегрирует данный конструкт в предметную область психологии труда.

Фактор психологической готовности говорит о наличии психологической установки на достижение результата и способности на ее реализацию. Структуру психологической готовности составляют, в данном случае, пять блоков, предполагающих стартовую установку определенному виду деятельности, а также способность: 1) достигать необходимого позитивного результата, 2) полностью включаться в деятельность, 3) нестереотипно мыслить и принимать самостоятельно обоснованные решения, 4) преодолевать стрессы, 5) достигать согласия. соответственно психологическую готовность можно определить как состояние наивысшей вариативности и максимальной включенности творческих сил субъекта к деятельности (Гудименко, 2014а; Гудименко, 2014б; Гудименко, 2014в).

Наиболее значимыми ПДЛ воспитателей выступают: авторитарность, доминантность, профессиональный догматизм, консерватизм, профессиональная агрессия. Они высокозначимо связаны с психологической неготовностью к новому опыту, знанию, поведению. Все выделенные ПДЛ воспитателя, даже профессиональная агрессия, детерминированы низкой психологической готовностью к нововведениям, что может объясняться компенсаторным действием защитных механизмов психики. Это объясняется интегральной, сложной структурой изучаемых феноменов – психологической готовности к инновационной деятельности и ПДЛ воспитателя. Таким образом, необходимым условием профилактики ПДЛ воспитателя выступает развитие

психологической готовности к инновационной деятельности (Гудименко, 2014в).

С этой целью автором исследования был разработан Тренинг развития психологической готовности к инновационной деятельности, структура которого может использоваться как универсальный шаблон для тренировки данного явления, однако его содержательное наполнение должно быть специфическим по отношению к определенной профессии. Повышение уровня психологической готовности к инновационной деятельности опосредует психопрофилактическую работу по снижению уровня ПДЛ воспитателя (там же).

Полученные результаты исследования применимы в деятельности по управлению, планированию, сопровождению личностного и профессионального развития воспитателя ДОО. Перспективы дальнейших теоретических и эмпирических исследований, по мнению автора, связаны с углубленным изучением динамики профессиональной деформации личности воспитателя с точки зрения возможностей психологической профилактики, а также с разработкой программ развития готовности к инновациям для специалистов разных сфер труда.

Высокая психологическая готовность к инновациям препятствует формированию профессиональной деформации личности воспитателя ДОО. В ходе исследования было получено подтверждение о взаимосвязи психологической готовности к инновационной деятельности и ПДЛ воспитателей ДОО (Гудименко, 2014в; Гудименко, Жалагина, 2015).

Полученные результаты подтвердили необходимость и возможность воздания программ психологической профилактики профессиональной деформации личности воспитателя ДОО, которые позволят раскрыть творческий потенциал специалиста, обеспечить развитие профессиональной рефлексии, продуктивной саморегуляции, сохранить психическое здоровье.

Исследователем была разработана программа Тренинга развития психологической готовности к инновационной деятельности, направленная на наращивание инновационного потенциала участников, раскрытие их возможностей по освоению и созданию новых форм и средств профессиональной деятельности.

В исследовании была сделана еще одна попытка сократить сформировавшийся разрыв между фундаментальной психологией и профессиональной практикой. Эта проблема широко обсуждается и дискутируется всем психологическим сообществом в последние годы и будет продолжать обсуждаться с учетом происходящих глобальных изменений. С одной стороны, исследование по существу является практикоориентированным,

экспериментальным, отражающим реальные психологические проблемы профессиональной деятельности воспитателей ДООУ. Однако в основу заложены теоретико-методологические подходы к таким понятиям как: профессиональная деятельность и ее регуляция, профессиональная среда, становление, развитие, адаптация и социализация субъекта труда (Б.Ф. Ломов, А.Н. Леонтьев, В.А. Бодров, А.Л. Журавлев, А.В. Юревич, Д.В. Ушаков и др.). Частично применяя на практике указанные выше теоретические постулаты, исследование ставит новую цель – перенести указанные теоретико-прикладные направления на другие профессии и рассмотреть их с учетом факторов глобализации – в процессе глобальных изменений и усиления роли кросскультурных связей разных стран и народностей.

В рамках этой цели можно сформулировать задачи:

- более углубленно изучить динамику проявлений ПДЛ специалистов в разных отраслях деятельности;
- разработать новые совместные глобальные программы развития психологической готовности к инновационной деятельности для специалистов разных сфер труда.

На основании прикладных исследований с перспективой расширения сфер применения и теоретического анализа, можно сделать предположение о возможном глобальном взаимодействии фундаментальной и практической психологии путем создания новых теоретических подходов и проведения совместных прикладных исследований с учетом мировых достижений в области глобальной психологии, а также выстраивания перспектив сотрудничества на уровне глобального научного сообщества.

ГЛАВА 11. СУЩНОСТЬ И ПРОФИЛАКТИКА СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Термин «эмоциональное выгорание» (англ. **«burnout»** – сгораю, горю) введен американским психиатром Х. Фрайденбергом (Herbert Freudenberg) в 1974 году для обозначения совокупности признаков, которые появляются у людей, работающих в тесной профессиональной связи с другими людьми, которым помогают, и в этом смысле зависимы от них. Сам автор заметил у себя и у своих коллег изменения, которые позднее исследует и метафорично называет таким образом. Между помогающим и получающим помощь создаются сложные отношения, требующие много терпения, любви, психической устойчивости, высокой профессиональной мотивации.

Часто люди так называемых «помогающих» профессий (учителя, медики, социальные работники, психологи и др.) идут в профессию с идеализированными представлениями и ожиданиями, а действительность оказывается другой. Постоянное вживание в проблемы других людей сопровождается сложной гаммой чувств, которые не всегда положительны: разочарование, бессилие, беспомощность, недоверие, обида, гнев и т.д.

В таких случаях у некоторых профессионалов преимущественно из среды названных типов профессий может развиваться синдром «выгорания». В большинстве литературных источников он описывается как «индивидуальное переживание в связи с работой» и является совокупностью следующих трех признаков:

1. *Чувство эмоционального истощения, безразличия, опустошения, хронической усталости.* У людей помогающих профессий оно выражается в ощущении, что ты не можешь больше нечего «давать» от себя, что ты перенасыщен постоянным вживанием в решение чужих проблем и болей.

2. *Дегуманизация* – проявление негативного отношения к зависимым людям (клиентам, школьникам, пациентам, коллегам), что может достичь до цинизма.

3. *Отрицательное самовосприятие в профессиональном аспекте* – ощущение, что ты не справляешься уже так успешно, что ты не так хорош в своей работе, что ты можешь «провалиться». Человек перестает видеть положительные результаты, которых достиг и акцентируется только на неудачах.

Синдром рассматривается и как один из ново открытых в психологической литературе *защитных механизмов личности*, который предупреждает, сигнализирует о наступающих проблемах и в этом смысле помогает сохранить психическое и физическое здоровье. Он дает возможность профессионалам расходовать свои энергетические ресурсы экономно и расчетливо.

Выясняется, что синдром имеет ярко выраженную *эмоциональную окраску*, но существуют и другие составляющие – когнитивные, физиологические, поведенческие:

- *когнитивные* проявления связаны с отчуждением от профессиональных проблем, апатией, отсутствием новых идей за счет рутинного выполнения обязанностей, отрицательным отношением к зависящим людям (иногда к вышестоящим руководителям и коллегам), высокой самокритичностью и др.
- *физиологические проявления* выражаются чаще всего в быстрой утомляемости, частой болезни, ослабленном иммунитете, изменением аппетита и соответственно веса, бессонницей и др.
- *поведенческие изменения* проявляются обыкновенно в уменьшении работоспособности и эффективности, частых отсутствиях на работе, склонностью к крайним формам поведения (резким отторжениям, постоянным недовольствам, рискованному поведению – чрезмерному употреблению алкоголя, агрессивности) и т.д.

В специализированной литературе существуют несколько теорий, описывающих различные стадии при протекании процесса выгорания. Независимо от количества этих стадий, описанные признаки очень близки по содержанию. Их знание полезно, так как они могут служить ориентиром как для диагностики и самодиагностики, так и принятия мер для остановки их дальнейшего развития.

Дж. Гринберг определил пять стадий прогрессирующего процесса выгорания:

1. «Медовый месяц» – человек входит с большим энтузиазмом и высокими ожиданиями от своей работы, вкладывает много энергии и желания в нее.
2. Стагнация – появляются первые признаки усталости, апатии, «недостачи горючего». У высокомотивированных людей эти признаки могут не иметь внешних признаков, т.к. они мобилизуют свои внутренние ресурсы и продолжают быть перфекционистами. У слабо мотивированных людей замечаются признаки потери интереса к работе, меньше энергии, частые отсутствия с работы и нарушения трудовой дисциплины.
3. Хроническая усталость – выражается как через физические признаки (бессонница, частые инфекционные и другие заболевания), так и через психологические проявления (раздражение, понурость, даже озлобление к зависящим людям).
4. Кризис – человек ясно осознает, что его профессиональные ожидания не реализовались, не смог справиться, как хотелось вначале, и нет сил для мотивации работать «на полных оборотах». Случаются часто хронические

заболевания, которые еще больше уменьшают работоспособность и удовлетворение своим трудом (Чавдарова, 2018).

5. Все проблемы приобретают более острую форму и существует реальная опасность для физического и психического здоровья.

По мнению специалистов, развитие синдрома можно остановить на любой стадии. Также этот цикл может повторяться снова и снова. Встает очень важный вопрос своевременного его распознавания, а также отличия от других сходных состояний – стресса, депрессии и др.

Выгорание тесно связано со стрессом в помогающих профессиях, но это не результат самого стресса как такового, а скорее от неумения преодолевать социальный стресс, связанный с работой.

Ряд исследователей показывают сложную связь между ним и удовлетворенностью работой. Депрессия может быть одним из симптомов выгорания, но этот синдром связан только с профессиональной деятельностью, а не вообще с житейскими проблемами.

Как выявить у себя или у коллег симптоматику синдрома эмоционального выгорания?

В психологической литературе выработан богатый диагностический инструментарий для распознавания синдрома и стадий его развития: опросник Chr. Maslash (Maslach Burnout Inventory, MBI), методика В. Бойко и другие. Но для ежедневной профессиональной деятельности такое тщательное исследование вряд ли возможно. Поэтому можно использовать описанную М. Быришем (М. Burish) технику, которая позволяет ясно различающиеся признаки отдельных фаз и имеет высокую прагматическую и диагностическую надежность:

1. Фаза предупреждения

а) Сверхучастие: повышенная активность; отказ от деятельности, которая не связана с работой; ограничение социальных контактов.

б) Истощение: чувство юмора, бессонница, страх от несчастных случаев.

2. Ограничение собственного участия

а) По отношению к сотрудникам и пациентам (клиентам): потеря положительного восприятия коллег; переход от помощи к надзору и контролю; приписывание вины за собственные неуспехи другим; доминирование стереотипов в поведении к сотрудникам, а к клиентам – негуманное отношение.

б) По отношению к другим людям: отсутствие эмпатии; безразличие; циничные оценки.

с) По отношению к профессиональным обязанностям: нежелание выполнять профессиональные обязанности; искусственные перерывы в работе;

опоздания, ранний уход с работы; акцент на материальной стороне и одновременно неудовлетворение работой.

д) Повышение требований: потеря идеалов, концентрация собственных потребностей; чувство, что тобой воспользовались; чувство зависти.

3. Эмоциональные реакции

а) Депрессия: постоянное чувство вины, заниженная самооценка; неосновательные страхи, лабильность настроения, апатия.

б) Агрессия: защитные механизмы, обвинение других, неприятие собственной вины; отсутствие толерантности и компромисса; мнительность, конфликты с окружающими.

4. Фаза деструктивного поведения

а) *Интеллектуальная сфера*: заниженная концентрация внимания, невозможность исполнения сложных задач; ригидность мышления, отсутствие воображения.

б) *Мотивационная сфера*: отсутствие собственной инициативы; заниженная эффективность деятельности; исполнение задач по строгим инструкциям.

с) *Эмоционально-волевая сфера*: безразличие, уклонение от неформальных контактов; безучастное отношение к жизни других людей или сверхпривязанность к конкретным лицам; уклонение от всего связанного с работой; самодостаточность, одиночество, отсутствие хобби, скука.

5. *Психосоматические реакции и понижение иммунитета*: неспособность отдыхать в свободное время; бессонница, сексуальные расстройства; повышение кровяного давления; тахикардия, головные боли; расстройство пищеварительной системы; зависимости к никотину, кофеину, алкоголю.

6. *Разочарование и отрицательное отношение к жизни*: чувство беспомощности и бессмысленности жизни, экзистенциальное отчаяние (Чавдарова, 2018).

Ряд исследований показывают, что как определенные личности и индивидуальные особенности, так и факторы рабочей среды могут способствовать развитию синдрома.

Индивидуальные и личностные особенности

Трудовой стаж. Интересно, что если в зарубежных исследованиях считается, что синдром может проявляться в первые годы вхождения в профессию, то у нас (в Болгарии) он связан с продолжительностью трудового стажа. Этот факт показывает устойчивую тенденцию стрессового воздействия болгарской действительности, что делает очень трудной работу по преодолению синдрома.

Пол. У женщин синдром выгорания проявляется преимущественно как эмоциональное истощение, тогда как у мужчин на первый план выходит дегуманизация и отчуждение.

Образовательный уровень. Некоторые исследователи считают, что высший уровень образования связан с более высокой «стоимостью» выгорания. Такая связь более сложна, так как обыкновенно именно профессионалы с высшим образованием исполняют и более ответственные функции, связанные с большим напряжением и стрессом.

Х. Фрайдерберг характеризует людей, поддающихся выгоранию, склонными к сочувствию, мягкими, гуманными, легко поддающимися влиянию, идеалистами и вместе с тем – неустойчивыми, интровертными и фанатичными. Другие авторы тоже показывают схожие личностные особенности, которые являются предрасполагающими к появлению выгорания: повышенная тревожность, интровертность, идеализм, сверхэнтузиазм, работоголизм, сверхмотивированность и амбициозность, большие ожидания, перфекционизм в профессии и др. Характерно для людей, которые страдают чаще от синдрома, что они были высокомотивированными вначале, с чувством призвания, миссии, личной ответственностью, что помогают другим людям. Поэтому он обыкновенно проявляется у служащих, которые имели большие профессиональные ожидания, увлеченно «раздавались» и переживали проблемы, что вычерпало их силы, и они перешли на «противоположный полюс» эмоций (Чавдарова, 2018, с. 39-42).

У различных служащих есть специфический ответ на стрессоры в своей профессии, ежедневно они справляются с ними разными способами. Если служащий имеет внешнюю локализацию контроля, т.е. считает, что не может влиять на события в своей жизни, то его стиль преодоления (coping) и решения проблемы будет пассивным и есть большая вероятность появления выгорания.

Очень неблагоприятно сочетание некоторых вышеуказанных факторов у одного служащего – например, эмоциональная неустойчивость и импульсивность с неэффективным стилем поведения (избегание, пассивность).

Условия рабочей среды

В результате многолетних исследований выведены *шесть* ключевых областей рабочей среды, которые способствуют развитию выгорания: рабочая нагрузка, возможность контроля над исполнением, вознаграждение, общество, справедливость и ценности в коллективе.

Несоответствие между индивидуальными и личностными особенностями профессионалов и факторами рабочей среды считаются специалистами по проблеме определяющей и увеличивающей вероятность развития выгорания.

Отрицательные последствия выгорания проявляются скорее в сферах психологических, социальных и физических: измерение здоровья человека и человеческих взаимоотношений, чувство счастья, удовлетворения трудом и профессиональной эффективностью.

Так как о некоторых из них мы уже говорили, здесь они будут только обобщены.

- *Ухудшение психического и физического здоровья*
- *Влияние на ближайшее окружение.* Обыкновенно происходит ухудшение качества профессионализма и личных взаимоотношений, что еще больше заставляет человека чувствовать себя «не на своем месте». Исследования показывают, что выгорание *заразительно* – если в организации есть служащий, который его переживает, это обязательно отразится на его коллегах. В связи с легкой внушаемостью женщины более склонны, чем мужчины, переносить чужие симптомы на себя.

- *Ухудшение качества деятельности,* чаще всего выражается в: отсутствиях на рабочем месте, перемене (или сильном желании поменять) работы, формальном исполнении обязанностей, отсутствием творчества и т.д. Все они непременно рефлектируют на целостную систему организации.

Профилактика и преодоление выгорания

В специализированной литературе известны разные стратегии (способы) профилактики и преодоления синдрома, которые часто похожи на стратегии борьбы со стрессом. И это не случайно, так как выгорание является результатом непреодоленного профессионального стресса. Эти стратегии могут разделиться на (Чавдарова, 2018):

- *Внутренние* – человек пытается сам справиться, используя, изменяя, мобилизуя собственный настрой, ресурсы, компетенцию, личностные особенности, которые могут предохранить или справиться с развитием выгорания;

- *Внешние* – которые относятся к способам преодоления путем ресурсов среды (руководители, организационная культура и политика, коллеги, родственники, психологи и т.н.).

В последние годы все более актуальны исследования способов преодоления стресса на рабочем месте и сохранения здоровья. При этом очень важно сочетание индивидуальных личностных ресурсов с ресурсами среды (Чавдарова, 2018). Постепенно осуществляется оформление так называемой **модели организационного здоровья**, которая включает взаимодействие между такими индивидуальными характеристиками как мотивы, способности, компетентность, личностные особенности, с одной стороны, и такими организационными характеристиками как структура, условия труда, система

вознаграждения, политика организации, с другой стороны. Согласно этой модели, «с психологической точки зрения важно не только наличие определенных факторов среды, сколько их восприятие и интерпретация со стороны рабочих и служащих».

В соотношении с конкретной проблемой, это значит, что для возникновения и развития синдрома выгорания важно взаимодействие между индивидуальными характеристиками и особенностями данной организации.

Превенция – как предохранить себя, уменьшить вероятность и предотвратить развитие синдрома.

Специалисты в области психологического консультирования предлагают разнообразный набор техник и смысловых моделей, которые бы помогли в этом отношении. Вот некоторые из них:

- выработка собственных эффективных способов для преодоления стресса в разных его разновидностях.
- выработка настроения и ценностей, которые не связывают счастье, удовлетворенность жизнью, личную эффективность только с профессией. Воспринимать философию, что профессиональные успехи есть один из способов, чтобы человек чувствовал себя значимым и ценным, что для здоровья вредит успех «любой ценой».
- развитие других интересов вне основной деятельности, например, сочетание педагогической деятельности с исследовательской, участие в создании учебников и методических пособий и т.д.
- внесение разнообразия в повседневную работу, участие в проектах, конференциях и другой деятельности, не ожидать одобрения вышестоящих инстанций.
- удовлетворительная социальная жизнь, наличие друзей (желательно из других профессий), с которыми существуют хорошо сбалансированные взаимоотношения.
- стремление к осуществлению целей, без обязательства быть победителем, также и умение проигрывать, без самоунижения и без агрессии.
- забота о здоровье, соблюдение подходящего режима сна и питания, использование техник релаксации.
- создание положительной самооценки, вне зависимости от ожиданий и одобрения окружающих.
- осмысленное принятие ответственности. Принятие высокой ответственности заставляет нас винить себя за то, за что мы в сущности не виноваты и напрасно берем нагрузку. Таким образом, мы не даем возможности окружающим взять на себя свою ответственность. «Я должен знать все, что

происходит в моем классе», «Я виновата, что есть так много плохих оценок в моем классе», «Надо было быть более настойчивой с коллегами».

- нахождение любимого хобби, доставляющее личное удовольствие.
- чтение не только профессиональной литературы, но и другого вида литературы – просто для удовольствия, а не потому что она очень полезна.
- развитие умения не спешить и давать себе достаточно времени для достижения желаемых результатов и пр.

Могут быть выделены следующие внешние факторы, которые оказывают влияние на уменьшение вероятности развития синдрома выгорания:

- институты, ангажированные подготовкой будущих служителей, создают реальные ожидания в учительской профессии;
- молодые люди, выбравшие определенный вид деятельности, должны быть знакомы с объективными требованиями к профессии, с профессионально значимыми качествами личности, а также и с возможными рисками и деформациями. На этой основе необходимо развивать адекватную самооценку, осознавать соответствие между этими требованиями и возможностями будущего специалиста их удовлетворить.
- так как установлены значительные положительные корреляции между удовлетворенностью трудом и низким уровнем синдрома, руководители должны влиять на повышение удовлетворенности своим трудом.
- управленческие кадры должны работать над созданием поддержки и принятия профессиональной среды, в которой маловероятно развитие синдрома выгорания. Результаты ряда исследований показывают, что его уровни там низки, где люди идентифицируют себя с организацией, принимают ее цели, не желают увольняться (Чавдарова, 2018, с. 211 – 215).

Один из возможных способов создания такой среды есть организация тренинговых форм повышения квалификации, в которых обсуждают и делятся профессиональными проблемами, без чувства страха для служителей. Важно, чтобы человек чувствовал, что другие его коллеги тоже имеют подобные переживания, что он не один и «единственный виновник» неудач. Тренинги могут быть направлены к различным значимым аспектам профессионального труда, например: мотивация постановки целей, решение конфликтов, ассертивное (самоутверждающееся) поведение, преодоление профессионального стресса и др.

Преодоление уже проявленной симптоматики на рабочем месте

Руководители должны знать личностные особенности и симптомы выгорания, диагностировать (различать) более предрасположенных к его

развитию, адаптируя задачи служащих таким образом, чтобы не провоцировать его проявления, например:

- чтобы задачи не представлялись исключительно важными и с «фатальными последствиями»;
- создавать ощущение важности каждому служащему и ценить его положительные усилия;
- если возможно, сделать измеримыми результаты профессионального труда (успехи, достижения, пропуски);
- создавать условия в организации для разнообразия работы и профессиональных проявлений.

Если констатируется углубление симптоматики, можно предложить служащему исполнение более легких задач, чтобы преодолеть кризис (мы уже говорили о том, что этот процесс обратимый на любой фазе).

Как справиться (coping) *служащему*?

Первый шаг: необходимо знать, в чем выражается, каковы источники и чем опасно выгорание.

Второй шаг: рефлексия собственного профессионального опыта и индивидуальных особенностей. В данном случае необходимо самопознание, рефлексивное осознание собственного опыта и реальная самооценка, до какой степени каждый попадет в группу риска. Поэтому периодические вопросы с такой целью могут быть полезны, т.е. «в своей реализации профессия обуславливает степень рефлексивных умений и возможность непрерывной профессиональной актуализации» (Дянкова, Дерменджиева, 2016, с. 23)

Третий шаг: стратегия преодоления (coping-strategies) – знание и выбор подходящей стратегии.

В психологической литературе чаще всего указывают на три обобщенные стратегии использования индивидом своих внутренних ресурсов, чтобы овладеть ситуацией: 1) через ее преобразование; 2) через изменение собственного отношения к ней; 3) через уход от решения проблемы.

Здесь ярко выделяются две активные (1 и 2) и одна пассивная (3) стратегии. В активной стратегии ведущим становится вопрос «Что я могу изменить? Что мне предпринять?» Пассивная стратегия рассчитывает на решение проблемы «само собой», с течением времени, с успокоением от напряжения. Каждая из этих стратегий достаточно значимая и широко применяется в психологической практике, консультативной и психотерапевтической деятельности. В зависимости от индивидуальных особенностей и особенностей самой ситуации, с успехом можно использовать любую из них (Чавдарова, 2018).

Интересные результаты показывают исследования П. Торнтон, которая эмпирически исследовала разные стратегии преодоления через факторный анализ, а также соотносит их с определенными направлениями в психологическом консультировании и психотерапии. Так, например, активные способы преодоления могут соотноситься с направленными на принятие решений стратегиями (планомерное решение проблем и через конфронтацию) и с эмоционально направленными стратегиями (изменение точки зрения через дистанцирование от ситуации, самообладание, поиск социальной поддержки, принятие ответственности за случившееся, поиск положительного в ситуации). Тот же автор доказывает в своих исследованиях, что пассивная стратегия преодоления тесно связана с высоким уровнем выгорания (там же). Этот вывод подтверждается и другими исследованиями, которые показывают, что высокий уровень выгорания коррелирует положительно преимущественно с пассивной стратегией, а люди, которые активно противодействуют стрессорам, имеют низкий уровень. Зная это, один современный служащий может сознательно направлять свои усилия к развитию подходящих и эффективных для него умений, которые связаны преимущественно с *активными стратегиями*, т.е. выработать свой ряд способов преодоления, комбинированные стратегии 1 и 2.

Вот один пример похожей комбинации (Чавдарова, 2018):

- анализировать профессиональную деятельность, формулируя как недостатки, так и хорошие ее стороны, перспективу, возможности развития. Это можно делать, применяя разные техники, например, SWOT-анализ (преимущества, недостатки, возможности, ограничения/ опасности). В данном случае лучше сознательно поставить акцент на преимуществах и возможностях, а не на недостатках и ограничениях в профессии.
- иногда лучше посмотреть на ситуацию с чувством юмора, не фиксировать себя на негативной стороне.
- поискать возможности открытия новых полей для творчества и удовлетворения профессией – через участие в квалификационных программах, профессиональных объединениях, блогах и др.
- планировать карьерное развитие и рост – постановка кратковременных и долгосрочных целей, которые под силу конкретному служащему: не ведут к перенапряжению, но и не позволяют впасть в инерцию, скуку, рутину.
- развивать умения, которые могли бы давать физическую и психическую разгрузку служащему от тяжелых обязанностей, например: управлять временем, распределять задачи и др.

Любое из этих направлений можно конкретизировать до такого уровня, чтобы сделать реально измеримыми шаги и результаты. Очень полезно также

усвоить техники и умения изменения *неэффективных моделей мышления и поведения*. Такой пример, связанный с позитивным мышлением, рассмотрен в рамках *рационально-эмоциональной терапии Альберта Эллиса* (Чавдарова, 2018).

Каждое событие само по себе не проблема или опасность. Оно становится таким, если его оценить как опасность или стресс для конкретного человека. И уже только после этого возникают чувства и эмоции, рожденные этой оценкой. Другими словами, способ, которым мы интерпретируем данные события, влияет на наши чувства и эмоции. Именно они могут довести до стресса, вреда здоровью и психологических проблем.

Так как наше ошибочное мышление вредно для нас, то и его устранение может быть по тому же способу – когда мы корригируем вредную привычку мышлением.

Четвертый шаг: конкретные действия для реализации выбранной стратегии.

Очень важным моментом на этом этапе является своевременная обратная связь и самооценка эффективности, коррекция при необходимости, поиск обратной связи и от окружающих (включая специалистов) и т.д. (Чавдарова, 2018, с. 143 – 147).

Независимо от того, что синдром выгорания связывают преимущественно с отрицательным воздействием на индивида и организацию, некоторые специалисты направляют свое внимание к возможностям извлечения позитива из него. Они открываются в нескольких направлениях, объединенные идей нового начала личностного роста, а именно:

- человек пытается справиться с чувством неуспеха в профессиональной сфере (один из признаков синдрома);
- обдумать свое поведение и открыть неэффективные его проявления;
- сделать переоценку и новую иерархию своих профессиональных целей (имеются ввиду собственные ресурсы);
- найти поддержку от окружающих, что является трудным шагом для большинства людей;
- найти возможности для профессиональных проявлений в других местах, в том числе поменять профессию со всеми происходящими из этого рисками и др.

Синдром «boreout» – актуальные аспекты

Понятие **скука на работе** (трудовая скука, или более подходящий синоним «скука в офисе», синдром boreout) введено Ф. Ротлином и П. Вердером. Оно предложено и воспринимается как **управленческая теория** – частный случай процесса медиализации выражения в менеджерском знании с использованием

понятий синдром, диагноз, терапия и др. Трудовая скука аналогична так называемому «выгоранию» – одно слово со странным переводом в болгарском разговорном и менеджерском языке. Понятие введено в первый раз в 1974 г. Х. Фройденбергером по аналогии с метафорой из названия романа Г. Грийна «The Burnout Case» - текст переведен удачно и своевременно на болгарский как «безнадежный случай» (Чавдарова, 2018).

Скука как эмоция, демотивация и экзистенция

В психологической перспективе скука – прежде всего тип **эмоционального состояния**. В сравнение с другими близкими эмоциями, такими как фрустрация, гнев, страх, депрессия, она мало исследована. Нельзя искать объяснений в том, что скука реже встречается, а скорее в том, что она не активно создана или связана с патологией, с социальной заботой со стороны других. Как эмоциональное состояние она может ясно дефинироваться отрицательно – в противоположность вовлеченности, энтузиазму, поглощенности. Последнее понятие (flow) выведено американским антропологом и психологом венгерского происхождения М. Чиксентмихайи (Чавдарова, 2018). Поток поглощения раскрывает, что скука есть недостаточное поглощение работой. В рамках предложенного этим ученым метода «психология оптимального опыта» есть возможность для консультантов, преподавателей и менеджеров помочь и предпринять информированные управленческие действия для минимизирования скуки в организации.

Во-вторых, психологи исследуют скуку, относящуюся к **мотивационным процессам и уровням**. Она вызвана компонентами рабочей среды в бизнес организации и вне ее. Независимо от индивидуальных порогов чувствительности к силе раздражителя, стрессу скука проявляется при недостаточном стимулировании и задержке внимания. Она есть личностная и профессиональная ненагрузка. Скука ощущается, когда занижены стимулы по отношению к какому-либо оптимальному уровню. При дефиниции подобного оптимума внимание исследователей акцентируется и на внешних, и на индивидуальных факторах.

При изучении скуки как **эмоции** и как **демотивации** выделяют следующие подходы.

Исследуются такие факторы как **монотонность**, редкость стимулов – элементов трудовой деятельности. Они могут вызывать скуку в трудовой деятельности, а этот подход обыкновенно направляется к поиску связи между скукой и производительности труда.

Акцентированные на **податливости к скуке**, то есть к значению внутреннего состояния индивида, что делает его не ищущим стимула в работе. В

рамках подобного взгляда исследуется и измеряется степень податливости скуке служащих.

Скука также рассматривается как результат процесса **привыкания** (так называемая габитуация). «Мне скучно» в этом смысле есть неспособность системно направлять фокусированное внимание при отсутствии внешних специальных стимулов для этого.

Ищущие **баланс между тревожностью и скукой**, при чем оба состояния понимают как выражение расхождения между требованиями внешнего мира и личностной компетентности.

В исследованиях о трудовой скуке используют как экспериментальные и эмпирические методы, так и изучения личного опыта и философско-культуральных текстов. Именно последние два метода важны для дефиниции так называемой **экзистенциальной скуки**, отличающейся от невторической. Измерение трудовой скуки чаще всего создается на базе самоотчетов и вопросников о разных **поведенческих признаках** скуки: частота зевоты, туманность взгляда, подпираание локтями на рабочем столе, взгляды по сторонам или по стенам, стучание пальцами и другие признаки рассеянности, невнимания, невовлеченности в ситуацию.

Интересны результаты некоторых коррелятов податливости скуке, которые варьируют **по половым признакам и культурным различиям**: мужчины податливы таким состояниям в большей степени, чем женщины; более высокая податливость скуке связана с нежеланием идти на выборы и патологическим влечением к азартным играм. Личностные, межличностные и культурные черты (одиночество, меланхолия), оказывают влияние на частоту и естество скуки.

Преодоление скуки

По мнению исследователей, что совсем ожидаемо, «разгадку» преодоления скуки не следует искать как одно единственное. Но все-таки подобный универсальный ключ открывается в **развитии воображения**. Скука чаще всего показатель того, что личность имеет проблемы с **креативностью**, с творческим потенциалом на рабочем месте. Полезно рассматривать то, что иногда слишком экспонируется и акцентируется на новаторстве, роль инноваций в труде и в организации, организационная культура, оценивающая новое. Психологи подчеркивают, что «люди любят верить, что они особенно креативны» (Чавдарова, 2018). Но такая естественная креативность может быть ущемлена **принудительным новаторством**, причиняя апатию и скуку.

Консультанты предлагают разные программы, вдохновляющие к творчеству на рабочем месте. Конечно есть основательный скепсис в их вездесущности, но есть и достаточно причин вслушаться в их советы, пользуясь

организационной учебой и хорошими практиками. Среди часто используемых средств **преодоления** организационной скуки, являются:

- разблокирование творчества («когнитивный лаксатив»);
- разгорание творчества («модель поджигателя»);
- освобождение от традиционных схем («когнитивная тюрьма») (Чавдарова, 2018).

Как и любое другое состояние, скука имеет не только негативные последствия. Ее **положительная роль** в том, что через нее индивид может подготовиться внутренне к осуществлению другой деятельности. Сегодняшние трудовые и организационные императивы характеризуются частой переменой действий, структур, профессий и судеб, **скука и переживание скуки есть оправданная «пауза» и элемент гибкой жизненной стратегии.**

Скука в рамках игры и работы

И для психологического, и для философского анализа преодоления скуки есть существенная перспектива в концептуальной рамке «работа – игра».

Работающий человек (Homo Faber) и Играющий человек (Homo Ludens) есть давнишние образы-контрасты и понятия-антиподы человеческой сущности. Игровой компонент, удовольствие от труда, само по себе минимизирует скуку, рожденную рутинной, пресом времени и тяжести работы. Этот взгляд развит для современного скучающего человека группой скандинавских исследователей – социологов и культурных антропологов (Чавдарова, 2018).

Подход к скуке как происходящей от недостатка игровых элементов имеет длинную предысторию и управленческие основания.

Представление об **игре как утопии** созвучно с вхождением в социальную экономическую жизнь, которая детерминирована индустрией (тяжелая индустрия) и производством фордовского типа, где каждый рабочий день организован и монотонен. Одним из первых ученых, который проблематизировал скуку в подобном контексте, является Вальтер Беньямин, который интерпретировал скуку, рожденную современным временем и усиленную влиянием популярной культуры, массовым производством. Она основывается на однообразии индустриального общества, и ее антиподом является **«утонченная скука»** по терминологии, выведенной В. Беньямином (Чавдарова, 2018).

В более позднее время, в XX веке, в «обществе маркетинга», средний класс и индивидуализация потребления постепенно **выводят воображение, легкость творческого акта и игру в целом на первый план.** Без этих «точек опоры» сегодня трудно представить человека как идеального кандидата на работу.

Концептуализация через игру и работу объясняет противоречия в понятии о скуке и ее источниках. С одной стороны, скука есть там, где нет активности, работы и методического труда. С другой стороны, скука есть и там, где есть только тяжелая работа, много рабочих действий и операций. Эти антиномии скуки могут быть конкретизированы антропологическими, социально-психологическими, управленческими и индивидуальными подходами.

В рамках социально-психологического подхода к скуке как недостаточной игре появляется проблема, чем является она для людей бизнеса и организаций. Они обыкновенно не искушены способностью к философской рефлексии, но инновативность является естеством их деятельности. Скука для них является рутинным однообразием задач. В то же время понятие дефинирует эмоциональные и личностные состояния, присущие служащим.

Перспективы **в игре и бизнесе** раскрываются через возрастные концепты, социальную психологию, педагогику и дидактику. Кроме этого, в последние десятилетия развивается **биографический подход в исследовании бизнес-поведения**. Биографии и автобиографии менеджеров и миллионеров являются ключом к понятию отношения к бизнесу как личному делу, удовольствию и призванию.

Впечатляет появившаяся книга «Игровое поле в бизнесе» в которой соавторы – бывший член Eurythmics Д. Стюард, шеф компании Virgin, харизматичный Ричард Брансон и Боб Дилан с отрывками его песен. Подобное соавторство предпринимателей, артистов, шоуменов подтверждает убеждение Брансона, что «ребенок-творец» внутри каждого создает продукт певца, поэта и предпринимателя, музыкальной банды и бизнес-организации. Творчество есть универсальное противодействие скуке. «Вечность – это играющий ребенок, который бросает кубик» (Дянкова, Дерменджиева, 2016). Неизвестно, знал ли Брансон о «темном философе», но его рационализации о **творчестве как о нехватке скуки в бизнесе** близки образу играющего ребенка Гераклита.

Культурологическая литература о скуке, как и **рассказывание о личном опыте чрез биографии**, активно используется в консультантских практиках, которые целенаправленно сориентированы к вопросам типа «как справиться со скукой на работе».

Скука и время

«В поисках утраченного времени» - не только название важного для культуры текста, но и метафора постоянного интереса современной художественной культуры к перспективе «скука – время». В философском плане философ-герменевтик Гадамер задал вопрос: «Что в сущности прошло, когда время прошло? Время точно не кончилось. И все еще именно оно продолжает что-то значить в пустоте, но что-то, что продолжается долго и приобретает

формы болезненной скуки» (Чавдарова, 2018). Философское мышление о связи «скука – время» может быть конкретизировано следующими линиями: скука – поиск смысла (бессмысленность) здесь и сейчас; скука – меланхолия (экзистенциальная скука, апатия) в широком временном контексте. Аналогично и в организациях могут быть выделены 2 вида скуки: экзистенциальная и функциональная. Последняя есть эмоциональное переживание «мне не дают достаточно работы». В этом случае скука связана с работой по мотивации и коррекции со стороны менеджера.

Проблематизирование над экзистенциальной скукой в организационных условиях необходимо и менеджерам. Иногда имеет смысл задавать такие вопросы, как: «если ваша организация исчезнет этой ночью, кому от этого будет не все равно, кроме тебя и тех, кто имеет финансовую зависимость от тебя?», (если использовать организационный жаргон, которым и Стив Джобс любил пользоваться по данным из его биографии). Есть разные варианты экзистенциальных вопросов, кроме приведенного выше. У них общая цель: призыв к пробуждению и осознанию, что то, что ты делаешь имеет смысл.

Деловой «перевод» проблемы «скуки и времени» является рамкой **рабочего и свободного времени**. С одной стороны, логично, что стратегии гибкого труда удаляют и облегчают эмоциональные состояния скуки. С другой стороны, императив к работе или доступность услуг в режиме «24/7» является предрасположенностью к монотонности, «психологическому порабощению» и апатии (Чавдарова, 2018).

Скука и осмысленность

«На работе ты занят, но почему же тебе скучно?» Этот заголовок статьи английского исследователя Марка де Ронда (Чавдарова, 2018, с. 77-78) очень точно выражает бессилие перед скукой в офисе сегодня. Тревожит констатация «у меня много работы, и она мне нравится, но я отягощен ею». Оказывается, что люди могут испытывать скуку даже тогда, когда заняты творческими проектами и имеют высокий доход от этого. По мнению де Ронда, скука встречается чаще у сотрудников: очень занятых и перегруженных; демонстрирующих высокие результаты; работающих очень быстро (там же).

Скука происходит не от того, что делает человек, а скорее от того содержит ли это дело что-то **осмысленное и полезное** само по себе и для тех, кто это делает. Человек бывает зависимым и пристрастным **к смыслу**, желает осознавать полезность своих действий. Сущность экзистенциальной скуки состоит в подобной «зависимости».

Конечно, менеджеру организации надо быть информированным и следить за состоянием скуки служащих. Если причина скуки только в недостатке трудовых задач, то это более легкий вариант для менеджера. В таких случаях

скуку можно удалить новыми или переформулированными задачами. Но иногда новые задачи повышают чувство бессмыслия. Это относится преимущественно к людям, склонным работать и осознавать свои действия в краткосрочных планах.

Долгосрочная временная перспектива обратно пропорциональна вероятности испытывать скуку. Когда новая работа не делает человека менее скучающим, в этом случае она является вызовом для творческого потенциала и саморазвития. Если скука – результат того, что в работе много повторений, то человек, исполняющий эту задачу, износился. Чувство волнения и трепета уходит. В профессиях, связанных с публичностью (преподаватели) подобная причина скуки ясно выражена. Работа должна быть не только инновативной, но и с элементами уникальности, контекстуальности и импровизации. Ощущения нескучающих в том, что им предлагается что-либо в первый раз. Такое психологическое состояние ищут в психологии клиентских отношений. Полезный совет консультантов – «относитесь к каждому клиенту как к уникальному и единственному индивиду». Подобная невербальная реакция есть вопрос квалификации и культурных особенностей.

Существуют разные **управленческие средства** преодоления трудовой скуки: периодические ротации на рабочем месте, программы обучения и развития умений, предложение более широкого спектра ответственностей, индивидуальные и групповые программы типа «Страсть на рабочем месте» (Чавдарова, 2016), поиск нового типа баланса «работа – личная жизнь», в которой индивид формирует и сознательно заботится о своей **«второй жизни»** в карьере, профессии, творчестве или хобби. И у нас есть университетские преподаватели – саксофонисты, поэты, художники.

«Работа на всю жизнь» - уже фраза из прошлого. Новый тип мультиплицированных карьер является частью гибкого подхода к успеху, удовлетворенности трудом и существованием, основанном на периодическом удостоверении их продуманности (Чавдарова, 2018). В случае, когда экзистенциальная скука заполняет личную и профессиональную житейскую практику, рекомендовано *предоставление продолжительного отпуска* с коротким выходом из среды и переосмыслением профессионального пути. Такая встречающаяся практика «творческого отпуска», увы, редкость в университетах.

Трудность осуществление подобных мер, можно компенсировать поведением, которое не требует дополнительных ресурсов. По мнению консультантов, ориентирующих к духовности на рабочем месте, к религиозности (британский профессор Джонатан Сакс), преодолеть скуку легко: ключ находится в переключении «с себя на другого». Экзистенциально скучающий фокусируется на тех, для кого работает и с кем работает. Таким образом, *служение другому* избавляет от скуки.

ГЛАВА 12. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ СПОСОБЫ СОВЛАДАНИЯ С НИМ У РАБОТНИКОВ РАЗНЫХ УРОВНЕЙ КРУПНЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Эффективность труда, напрямую связанная с самочувствием работников, непосредственно влияет на стабильность организации – соответственно, возрастание проблем в этой области, в том числе – обусловленных феноменом профессионального выгорания, определяет как научный, так и практический интерес к исследованию данного феномена. Беспокойство управляющего персонала и работодателей, связанное с негативным психологическим состоянием сотрудников, связано с особенностью проявления характеристик профессионального выгорания, которые вначале не заметны, однако затем, по мере накопления и проявления их, наступают последствия в виде «упущенной прибыли», которые дорого обходятся предприятию. Соответственно, исследование такого феномена, как профессиональное выгорание, является важным фактором оптимизации социально-трудовых отношений.

Профессиональное выгорание является процессом, в ходе которого постепенно утрачивается физическая, когнитивная и эмоциональная энергия, что проявляется в таких симптомах, как физическое утомление, интеллектуальное и эмоциональное истощение, снижение удовлетворенности работой и пр. В.В. Бойко рассматривает профессиональное выгорание как механизм психологической защиты, проявляющийся в частичном или полном исключении эмоций, к которому личность прибегает при определенных психотравмирующих воздействиях (Бойко, 1999, с. 34-56).

Вместе с тем профессиональное выгорание является приобретенным стереотипным поведением, причем вполне функциональным, поскольку дает возможность экономно и дозированно тратить энергетические ресурсы. Однако существуют и дисфункциональные последствия, при которых выгорание негативно влияет на исполнение профессиональных обязанностей и отношения с клиентами.

Исследователи, как отечественные (Н.Е. Водопьянова, В.Е. Орел, В.В. Бойко, Е.С. Старченкова), так и зарубежные (К. Маслач, Б. Перлман, Е. Хартман, Х.Дж. Фрейденбергер), сходятся в том, что выгорание является динамическим процессом, возникающим поэтапно и включающим последовательное прохождение этапов, для которых характерно эмоциональное истощение, деперсонализация (цинизм при оценке ситуации) и редукция профессиональных достижений.

Поскольку все составляющие профессионального выгорания – легко диагностируемые симптомы, то сам феномен часто определяется как синдром, и в МКБ-10 (Международной классификации болезней) синдром выгорания включен в рубрику Z73 – «Стресс, связанный с трудностями поддержания нормального образа жизни» (см. онлайн-версию). Разработка стандартизированных методик для диагностики этого феномена дала возможность психологам получить более четкие представления о структуре синдрома выгорания и его детерминирующих факторах. Самым распространенным тестом для диагностики уровня синдрома выгорания и выраженности его компонентов стал опросник МБИ К. Маслач и С. Джексон, который и был использован в проведенных исследованиях, описанных ниже.

К. Маслач предложила **модель синдрома выгорания как трехкомпонентный комплекс**, который характеризуется: 1) эмоциональным истощением; 2) деперсонализацией (цинизмом); 3) редукцией личных достижений (Маслач, 2001, с. 18-29). Рассмотрим каждый из компонентов, образующий в тесте отдельную шкалу:

«Психоэмоциональное истощение» – это вызванное выполняемой работой чувство усталости и эмоциональной опустошенности, проявляющее себя в виде 1) физических симптомов, таких как: бессонница (недостаточный сон), головокружение, тошнота, отдышка, сердечные болезни, нарывы, язвы, повышенное давление (гипертензия), затрудненное дыхание, плохое общее состояние здоровья (по ощущениям в том числе), увеличенный или уменьшенный вес, истощение, усталость, физическое утомление; 2) эмоциональных симптомов, таких как: раздражительность, агрессивность, ощущение беспомощности, безнадежности и фрустрации, усталости или безразличия; пессимизм, неэмоциональность, черствость и цинизм в личной жизни и на работе; недостаток эмоций, душевные страдания, чувство вины, депрессия, истерики, нервные рыдания, неспособность сосредоточиться, тревога, депрессия, усиление иррационального беспокойства. За всем вышеперечисленным стоит также недостаточность энергетических ресурсов.

«Деперсонализация» – формальное выполнение работы; цинизм, недостаток интереса и вкуса к жизни; усиление тоски, скуки, недостаток куража или апатия; уменьшение интереса к хобби, досугу, в целом ощущение недостатка времени и энергии, снижение активности, в том числе – социальной; ограничение социальных контактов рабочими, при общей скудности взаимоотношений и дома, и на работе; ощущение недостатка в поддержке коллег, друзей, семьи, а также непонимания других и другими, изоляция.

«Редукция личных достижений» характеризуется негативным восприятием себя в профессиональной сфере, снижением ощущения ценности

выполняемой работы, недовольством собой, снижением чувства компетентности в своей деятельности. Также такой тип профессиональной мотивации характеризуется безразличием к работе, появлением ощущения собственной несостоятельности, снижением личной и профессиональной самооценки, возникновением чувства вины за проявляемые индивидом негативные чувства. При альтруистическом содержании работы явно выражен низкий уровень энтузиазма и рабочей мотивации. При оценивании по этой шкале диагностируемыми показателями выступают самооценка степени успешности в работе с людьми и профессиональной компетентности, степень заинтересованности в работе и оптимизма, продуктивность профессиональной деятельности.

Маслач К. описывает факторы, которые влияют на развитие синдрома выгорания:

- индивидуальный предел личности, запас ресурсов, с помощью которых индивид противостоит истощению;
- внутренний индивидуальный психологический опыт: ожидания, мотивы, чувства, установки и т.д.;
- негативная составляющая опыта: проблемы, дискомфорт, дисфункции, дистресс и негативные последствия данного опыта.

При этом исследователи по большей части концентрируются на выраженности синдрома выгорания у представителей помогающих профессий, в то время как, например, изучающие данный феномен А. Пайнс и Е. Аронсон считают, что синдром выгорания может быть определен как синдром переутомления, встречающийся как у представителей любой профессиональной сферы, так и за пределами профессиональной жизни (Pines, Aronson, 1988, с. 45-58).

В контексте такого подхода психическое выгорание понимается нами как профессиональный кризис, который относится не только к области межличностных отношений на работе, но и связан в целом со всей профессиональной деятельностью. Данная формулировка, трансформируя определяющие феномен элементы, указывает на наличие эмоционального истощения, профессиональной неэффективности, цинизма. Деперсонализация, интерпретированная в этом ключе, обозначает негативные чувства не только по отношению к клиентам, а в целом ко всему трудовому процессу.

Негативные эффекты синдрома выгорания влияют не только на работников, но на коллективы внутри организации и на всю организацию в целом, так в организациях появляются нарушения трудовой дисциплины, возрастает текучесть кадров, страдает репутация компании, что актуализирует необходимость изучения данного феномена.

Одним из главнейших вопросов выгорания является вопрос его соотношения со стрессом. Многие ученые полагают: выгорание является одним из аспектов стресса, поэтому оно выделяется и изучается как совокупность отдельных форм реагирования на постоянные стрессы на работе. Таким образом, эмоциональное истощение, редукция профессиональных достижений и деперсонализация являются результатом разнокалиберных рабочих требований (стрессоров), особенно когда дело касается тесных межличностных контактов. Также выгорание проявляется, когда адаптационные ресурсы человека превышены и начинает ощущаться их нехватка при возникновении стрессовой ситуации.

Кроме того, актуальным представляется исследование в этом контексте способов совладания со стрессом: какие из них можно считать личностными ресурсами преодоления профессионального выгорания, а какие не способствуют преодолению исследуемого феномена? У человека вырабатываются стратегии совладания с трудностями, характеризующие интеллектуальные, волевые и/или поведенческие усилия, направленные на разрешение трудной ситуации или на минимизацию ее негативных последствий для личности, однако они имеют разную степень продуктивности.

Опросник копинг-стратегий Р. Лазаруса содержит восемь шкал, характеризующих эти стратегии.

1. «Конфронтация»: упорство (не всегда оправданное), импульсивность (порой включающая элементы конфликтности и враждебности), и при этом человеку трудно как планировать свою деятельность, так и прогнозировать ее результаты. В действиях утрачивается элемент целеполагания и оказываются формой выхода эмоциональной напряженности. Хотя стратегию конфронтации зачастую определяют как неадаптивную, но при не частом применении она дает возможность сопротивляться трудностям, активизируя предприимчивость и давая энергию для разрешения проблем, для отстаивания своих интересов и выступая ресурсом для того, чтобы справиться с эмоциональным дискомфортом.

2. «Дистанцирование»: снижение субъективной значимости ситуации и эмоциональной вовлеченности в нее. Используются такие интеллектуальные приемы, как обесценивание, юмор, отстранение, переключение внимания, рационализация. Существует возможность того, что человек станет обесценивать свои переживания, недооценивать их значимость и свою способность продуктивно справиться с трудными ситуациями.

3. «Самоконтроль»: стратегия, при которой человек стремится к сдержанности, высокому уровню контроля поведения, сдерживание эмоций или целенаправленное их подавление, чтобы минимизировать их влияние на

оценивание происходящего и избрание подходящей поведенческой стратегии. Стремление не показывать окружающим собственные чувства и желания в связи с происходящей трудной ситуацией часто говорят о том, что человек боится открыться, он чересчур требователен к себе – это и приводит к чрезмерному контролю своего поведения.

4. «Поиск социальной поддержки»: при контактах с другими людьми ожидание сочувствия, конкретной действенной помощи, внимания, совета, поддержки; поиск действенной, эмоциональной или информационной поддержки через привлечение социальных (внешних) ресурсов. Возможно формирование подчиненной позиции, а также (или же) завышенного ожидания по отношению к людям вокруг.

5. «Принятие ответственности»: человек признает свою роль в возникновении проблемы и берет ответственность за ее решение, но при этом впадает в самообвинение и самокритику. Часто проявляется хроническая неудовлетворенность собой, переживание чувства вины, неоправданное самобичевание.

6. «Бегство-избегание»: стратегия, при которой человек полностью игнорирует или отрицает проблему, он также уклоняется от ответственности и не совершает никакой деятельности, направленной на нормализацию возникших проблем, демонстрируя пассивность и наличие неоправданных ожиданий, фантазирование.

7. «Планирование решения проблемы»: целенаправленный анализ возникшей трудной ситуации и вероятных поведенческих альтернатив, планирование собственных действий, выработка стратегии, направленной на решение существующих проблем, в которой учитывались бы имеющиеся ресурсы, собственный опыт, а также объективные условия.

8. «Положительная переоценка»: переосмысление ситуации, рассмотрение ее как форму побуждения для личностного развития. Личность ориентирована на философское, надличностное осмысление ситуации с включением ее в расширенный, по сравнению с прежним, контекст.

Ниже представлены результаты проведенного авторами эмпирического исследования профессионального выгорания работников двух крупных промышленных предприятий России, а также взаимосвязи показателей выгорания с копинг-стратегиями.

Опрос проведен с использованием следующих методик:

1. «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач и С. Джексона в адаптации Н.Е. Водопьяновой (Водопьянова, 2009, с. 108-110).
2. Копинг-тест «Опросник о способах копинга» («Way of Coping Questionnaire») Р. Лазаруса и С. Фолкмана (Крюкова, Куфтяк, 2007, с. 93-112).

На крупном промышленном предприятии (отрасль – энергетическое машиностроение) опрошено 50 работников, из них 24 мужчины (48%) и 26 женщин (52%). Возраст опрошенных от 20 до 70 лет, средний возраст 52,9 года. Результаты исследования представлены в таблице 1.

Таблица 1

Выраженность компонентов профессионального выгорания работников крупного промышленного предприятия (по К. Маслач)

Показатели профессионального выгорания	Работники завода (ср. возраст 52,9 лет)	Стандартные данные для сравнения		
		Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Эмоциональное истощение	18,88	0 - 16	17 - 26	27 и больше
Деперсонализация	7,16	0 - 6	7 - 12	13 и больше
Редукция профессиональных достижений	32,22	39 и больше	38 - 32	31 и меньше

Как следует из результатов, представленных в таблице, работникам завода свойствен средний уровень профессионального выгорания, а именно: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция профессиональных достижений выражены на среднем уровне.

Рассмотрев степень выраженности трех компонентов профессионального выгорания отдельно по двум категориям работников: 1) руководящий состав и инженерно-технические работники и 2) рабочие, мы обнаруживаем различия между этими группами. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2

Выраженность компонентов профессионального выгорания разных категорий работников промышленного предприятия (по К. Маслач).

Показатели профессионального выгорания	Руководители и ИТР (ср. возраст 53,2 лет)	Рабочие (ср. возраст 52,5 лет)	Стандартные данные для сравнения		
			Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Эмоциональное истощение	20,4	17,2	0 - 16	17 - 26	27 и больше
Деперсонализация	7,43	7,29	0 - 6	7 - 12	13 и больше
Редукция профессиональных достижений	33,57	28,82	39 и больше	38 - 32	31 и меньше

Как видно из представленных данных, различия в степени профессионального выгорания между двумя категориями работников касаются редукции профессиональных достижений. Руководители и ИТР характеризуются средним уровнем редукции профессиональных достижений. Рабочим же свойствен высокий уровень редукции профессиональных достижений, что проявляется в снижении оценки своей компетентности, в

негативном восприятии себя как профессионала, недовольстве собой, уменьшении ценности своей деятельности, негативном отношении к себе как к личности; в безразличии к работе.

Используемые работниками завода копинг-стратегии распределились следующим образом (от наиболее до наименее востребованных):

1. Положительная переоценка (человек прикладывает усилия, чтобы создать положительный смысл, сосредотачиваясь при этом на саморазвитии).

2. Планирование решения проблемы (человек прикладывает усилия для решения проблемы и изменения ситуации, осуществляет аналитический подход к решению проблемы).

3. Поиск социальной поддержки (человек прикладывает усилия, отыскивая эмоциональную, действенную или информационную поддержку).

4. Конфронтация – стратегия, для которой характерны агрессивные усилия человека, направленные на трансформирование ситуации, при этом также человеку присуща враждебность (в той или иной степени) и готовность рисковать.

5. Самоконтроль или направленность усилий на управление своими чувствами и действиями.

6. Принятие ответственности (признание своей роли в проблеме и стремление ее решить).

7. Дистанцирование – стратегия, которая характеризуется стремлением психологически отделиться от ситуации, уменьшить ее значимость.

8. Бегство-избегание (мысленное стремление и поведенческие усилия, направленные к «бегству» или избеганию проблемы).

Как видим, первые три места занимают конструктивные стратегии совладания со стрессом, то есть опрошенные руководители подбирают адекватные, продуктивные копинг-стратегии и умеют их применять соответственно ситуации.

Использование корреляционного анализа позволило обнаружить значимые взаимосвязи профессионального выгорания с предпочитаемыми копинг-стратегиями. Наибольшее количество взаимосвязей обнаружено у такого показателя профессионального выгорания, как эмоциональное истощение. Результаты корреляционного анализа, устанавливающие взаимосвязь эмоционального истощения с копинг-стратегиями, представлены на рисунке 1.

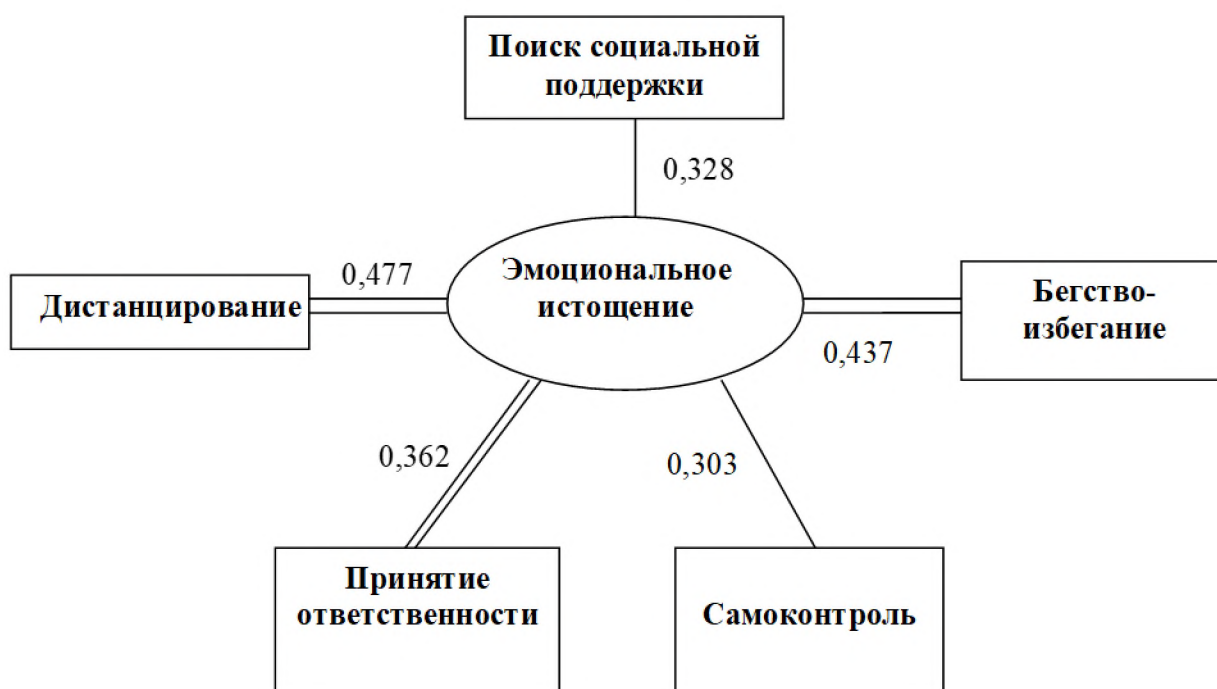


Рис. 1. Взаимосвязь эмоционального истощения и копинг-стратегий у работников крупного промышленного предприятия.

Как следует из рисунка 1, эмоциональное истощение связано с такими копинг-стратегиями, как дистанцирование, бегство-избегание, принятие ответственности, поиск социальной поддержки и самоконтроль. Чем выше уровень эмоционального истощения работника, тем чаще он прибегает к таким стратегиям совладания со стрессом, как дистанцирование, бегство-избегание, принятие ответственности, а также поиск социальной поддержки и самоконтроль. Интересно отметить, что наиболее тесные взаимосвязи обнаружены с неконструктивными стратегиями, более того: находящимися внизу рейтингового списка (см. выше). Обращение к указанным стратегиям не приводит к снижению эмоционального истощения: вместе с ростом частоты использования указанных стратегий растет и эмоциональное истощение.

Еще один показатель выгорания – дистанцирование – связан лишь с одной стратегией, а именно: с бегством-избеганием ($r=0,342$ при $p<0,05$). Этот результат представляется закономерным: эти обе характеристики усиливают друг друга, что, конечно, не способствует снижению профессионального выгорания.

Редукция профессиональных достижений связана лишь с двумя копинг-стратегиями, при этом они являются конструктивными: с планированием решения проблемы ($r=0,366$ при $p<0,01$) и с положительной переоценкой ($r=0,304$ при $p<0,05$). Чем больше человек владеет указанными конструктивными

стратегиями, тем ниже уровень редукции профессиональных достижений. Можно сказать, что планирование решения проблемы и положительная переоценка ситуации способствуют снижению редукции профессиональных достижений, а значит, и снижению профессионального выгорания в целом.

Исследование профессионального выгорания работников крупной мостостроительной компании в его взаимосвязи со стратегиями совладающего поведения показало следующие результаты.

Опрошены руководящие работники крупной мостостроительной компании, выполняющей крупнейший государственный заказ (строительство Крымского моста); из них 60% мужчин и 40% женщин. Возраст опрошенных от 33 до 60 лет, средний возраст 44,7 лет.

Результаты исследования компонентов профессионального выгорания работников мостостроительной компании представлены в таблице 3.

Таблица 3

Выраженность компонентов профессионального выгорания работников мостостроительной компании (по К. Маслач)

Показатели профессионального выгорания	Работники мостостроительной компании (ср. возраст 44,7 лет)	Стандартные данные для сравнения		
		Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Эмоциональное истощение	24,25	0 - 16	17 - 26	27 и больше
Деперсонализация	10,67	0 - 6	7 - 12	13 и больше
Редукция профессиональных достижений	35,75	39 и больше	38 - 32	31 и меньше

Как следует из результатов, представленных в таблице 3, мостостроителям свойствен средний уровень профессионального выгорания, поскольку все три показателя выражены у них на среднем уровне.

Корреляционный анализ показал зависимость редукции профессиональных достижений от возраста: чем старше работник мостостроительной компании, принадлежащий к руководящему составу, тем ниже такой показатель профессионального выгорания, как редукция профессиональных достижений ($r=0,585$ при $p<0,05$). Руководители вполне осознают, а с возрастом все больше, значимость и ценность своего труда; с возрастом растет и профессиональная компетентность, и самооценка.

Довольно благополучную картину относительно уровня профессионального выгорания мостостроителей можно объяснить факторами разных уровней:

1. Макрофакторы: широкая социальная поддержка, общественный подъем, постоянное освещение в СМИ, внимание руководства страны.

2. Организационный уровень: хорошие финансирование, материальное обеспечение, логистика, организация труда и пр.

3. Психологический, личностный уровень: преобладающие конструктивные стратегии совладания со стрессом, с возникающими трудностями.

Произведем ранжирование копинг-стратегий, используемых мостостроителями (от наиболее до наименее востребованных):

1. Планирование решения проблемы (человек прикладывает усилия для решения проблемы и изменения ситуации, осуществляет аналитический подход к решению проблемы).

2. Положительная переоценка (человек прикладывает усилия, чтобы создать положительный смысл, сосредотачиваясь при этом на саморазвитии).

3. Поиск социальной поддержки (человек прикладывает усилия, отыскивая эмоциональную, действенную или информационную поддержку).

4. Самоконтроль или направленность усилий на управление своими чувствами и действиями.

5. Конфронтация – стратегия, для которой характерны агрессивные усилия человека, направленные на трансформирование ситуации, при этом также человеку присуща враждебность (в той или иной степени) и готовность рисковать.

6. Дистанцирование – стратегия, которая характеризуется стремлением психологически отделиться от ситуации, уменьшить ее значимость.

7. Принятие ответственности (признание своей роли в проблеме и стремление ее решить).

8. Бегство-избегание (мысленное стремление и поведенческие усилия, направленные к «бегству» от проблемы).

Как видим, первые три места занимают конструктивные стратегии совладания со стрессом. А это означает, что опрошенные руководители владеют конструктивными копинг-стратегиями и умеют их применять адекватно ситуации.

Находящуюся на четвертом месте стратегию самоконтроля нельзя считать конструктивной, поскольку нами получены данные о взаимосвязи самоконтроля и эмоционального истощения: вместе с ростом самоконтроля растет и эмоциональное истощение ($r=0,735$ при $p<0,01$). Это можно объяснить следующим образом: если человек в сложной, стрессовой ситуации не стремится разрешить проблему, а занимается уравниванием внутреннего

эмоционального состояния, то уровень профессионального выгорания, а именно эмоционального истощения, будет не уменьшаться, а, наоборот, расти.

Обнаружена отрицательная взаимосвязь деперсонализации как показателя профессионального выгорания с такой копинг-стратегией, как положительная переоценка ($r=-0,636$ при $p<0,05$). Это значит, что использование положительной переоценки позволяет снизить уровень профессионального выгорания, а именно: деперсонализации.

Выявлена взаимосвязь редукции профессиональных достижений с такой копинг-стратегией, как дистанцирование ($r=-0,560$ при $p<0,05$): чем выше дистанцирование, тем выше редукция профессиональных достижений.

В целом же, подводя итог проведенному исследованию профессионального выгорания, можно сделать основной вывод: профессиональному выгоранию подвержены не только представители профессий типа «человек – человек», в том числе – помогающих профессий, но и работники промышленных предприятий. Не являются исключением и рабочие: им тоже свойственно состояние профессионального выгорания, проявляющее себя, в первую очередь, в таком показателе, как редукция профессиональных достижений. При этом **рабочим свойствен высокий уровень редукции профессиональных достижений**, что проявляется в снижении оценки своей компетентности, в негативном восприятии себя как профессионала, недовольстве собой, уменьшении ценности своей деятельности, негативном отношении к себе как к личности; в безразличии к работе. Высокий уровень данного показателя демонстрирует тенденцию отрицательно оценивать свою продуктивность и компетентность и, соответственно, приводит к снижению мотивации профессиональной деятельности, усилению негативной позиции по отношению к рабочим обязанностям, установку на снятие с себя ответственности, на отстраненность от окружающих, неучастие и изолированность, уклонение от деятельности (вначале психологически, а затем и физически), **что негативно сказывается на качестве, результативности выполняемой работы.**

Кроме того, исследуя работников крупных предприятий, мы обнаружили, что **стратегиями совладания со стрессом, которые способствуют снижению профессионального выгорания, являются планирование решения проблемы и положительная переоценка ситуации.** Другие копинг-стратегии не приводят к снижению профессионального выгорания.

Таким образом, проведенное исследование обнаружило, что феномен профессионального выгорания характерен не только для сферы помогающих профессий, но и для работников производства, что существенным образом усиливает масштабность данного феномена. Кроме того, повышает внимание к

изучению феномена выгорания и его роль как конфликтогена. При этом анализ роли профессионального выгорания в возникновении трудовых конфликтов можно проводить с позиции разных научных направлений. Если изучать данную проблему в контексте личностно-ориентированного подхода, то акценты будут стоять на психологических нарушениях, которые вызывает синдром выгорания у личности, и которые вызывают эмоциональное истощение, цинизм и профессиональную неэффективность, у человека появляются отрицательная психологическая установка в общении с людьми, и, поскольку эта установка проявляется в коммуникации в коллективе, это продуцирует конфликты. Кроме того, одним из симптомов феномена выгорания является агрессивное поведение, что также стимулирует конфликтность как форму проявления личностных реакций. То есть возникшее в результате воздействия на личность синдрома выгорания состояние является конфликтогеном, продуцирующим неадекватные, вызывающие конфликты реакции человека. В случае такого подхода в фокусе исследовательского внимания оказывается личность, на которую и должно быть направлено психологическое воздействие.

В контексте ситуационно-ориентированного подхода фокус исследовательского внимания сосредоточен на анализе специфики стрессовых факторов, опосредующих как выгорание, так и конфликты. Наличие таких стрессовых факторов способствует развитию в коллективе социальной напряженности, которая напрямую связана с уровнем конфликтности коллектива. Исследование взаимосвязей феноменов профессионального выгорания и социальной напряженности чрезвычайно актуально для России, учитывая: кризисное состояние экономики и связанное с ним ухудшение уровня жизни населения; утрату прежней системы социальных гарантий; усиление миграционных процессов и связанные с этим проблемы; террористические акты – это и многие другие факторы негативно влияют на население России. Кратко данные стадии складываются в следующую схему: кризисные проблемы (прежде всего, экономические) провоцируют недовольство населения, вызванное падением уровня жизни, а последнее, в свою очередь, вызывает конфликты разного масштаба, в том числе – забастовочного характера, что, безусловно, отнюдь не способствует подъему производства.

Что же касается направлений дальнейших действий, то для успешного управления динамикой социума необходимо систематически получать информацию о состоянии его систем (Журавлев, Китова, Соснин, 2018, с. 56-71), а, в контексте исследуемой проблематики, важно регулярно замерять в коллективе степень профессионального эмоционального выгорания его сотрудников для продуктивного прогнозирования, профилактики или же оптимального разрешения возникающих вследствие усиления напряженности

конфликтов (Журавлев, Харламенкова, 2018, с. 30-39). Все это обуславливает необходимость разработки теоретико-методологических и методических основ мониторинга степени профессионального эмоционального выгорания сотрудников в организациях различного уровня, то есть системы отслеживания, изучения состояния данного социального процесса, сопоставления результатов наблюдений в динамике с целью получения представлений об их состоянии и тенденциях развития. Для достижения данной цели целесообразно интегрировать достижения в различных научных областях (Парыгин Б.Д., Мельникова, 2012, с. 5-14).

Кроме необходимости разработки теоретико-методологических и методических основ мониторинга, не менее важным является и создание конкретных методик, позволяющих осуществлять этот мониторинг, в частности – изучать особенности проявления феномена профессионального выгорания сотрудников на предприятиях, в условиях различной социальной стратификации (Бандейкина, 2016, с. 198-208). Представляется целесообразным регулярное использование оценки профессионально-трудных ситуаций в трудовом коллективе, что, на наш взгляд, позволит прогнозировать возникновение и эскалацию социально-трудовых конфликтов и, опережающее воздействуя на ситуацию, своевременно снижать ее конфликтность. Это, в свою очередь, позволит сохранять профессиональное здоровье сотрудников предприятий.

ГЛАВА 15. ОБЗОР СОВРЕМЕННЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНТРАКТА СУБЪЕКТОВ ТРУДА В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ПРАКТИКЕ

Исследовательский интерес к психологическому контракту не падает на протяжении последних пятидесяти лет, что обусловлено множественностью практических запросов на оптимизацию организационного взаимодействия, изменяющегося под воздействием мирового экономического пространства и субъективной интерпретации субъектов труда этой социальной и экономической действительности. Исследования имплицитного соглашения характеризуются разнообразием концепций и методологической базы, множеством подходов и, конечно, инструментарием изучения.

Существенный эмпирический опыт изучения психологического контракта позволяет дифференцировать его исследования на ранние представленные работами Аргирис, Левинсон, Манден, Соллей, Шейн, Коттер и др., поздние исследования Гуццо, Нунан и Элрон, Хольц, Херриот, Мэннинг и Кидд, Томас и Андерсон, Де Вос, Бьенс и Шалк, Милвард, Хопкинс, Д. Руссо и др. и современные работы Грязновой А.М., Ребриловой Е.С., Рябова В.Б. и др.

В современных исследованиях основное внимание обращается на изучение особенностей психологического контракта (структурные компоненты, виды структуры, состояние, направленность, тип имплицитного соглашения и т.п.) у сотрудников организаций различного рода деятельности и собственности, изучаются детерминанты имплицитного соглашения и последствия его нарушения и т.д.

Так в частности Е.С. Ребрилова, исследуя психологический контракт как характеристику субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды, характеризует его как феномен личностного, индивидуального уровня, базирующийся на ожиданиях и обязательствах субъекта труда, его представлениях об условиях трудового соглашения. Он (психологический контракт) представляет собой и мотивационно-когнитивную систему, и интерпретационный процесс, отражающий субъективную оценку ситуации взаимодействия индивида и организационной среды, выполняет прогностическую функцию, находящую выражение в форме намерений осуществления системы целей, будущих действий или наборов действий для реализации какой-либо задачи (Ребрилова, 2009; Ребрилова, 2015; Ребрилова, 2016).

Исследования психологического контракта рассматривается в русле изучения эволюций концепций организационного поведения. Организационное поведение – это совокупность знаний, отражающие отличительные черты,

механизмы, а также последствия и виды поведения индивидов и групп в рамках организационного контекста, анализирующих весь спектр взаимодействия – от индивидуального до межгруппового. Отмечается, что большинство работников устанавливают со своей организацией прочную позитивную психологическую взаимосвязь, базирующуюся на их ожиданиях о том, что должна предложить им организация и что, в свою очередь, должны сделать сами служащие. Взаимные обязательства между работником и работодателем, служащие ключом к пониманию психологического контракта, могут быть прописаны в формальных договорах, однако, по большей части, они только подразумеваются и редко, когда обсуждаются. Работники, рассчитывая на возможность карьерного роста, лояльность менеджеров и коллег, определенный уровень стабильности и безопасности, готовы действовать в соответствии с логикой организационно-гражданского поведения и повышать производительность труда (Пузанова, Хуртина, 2014).

Трудовые взаимоотношения являются объектом рассмотрения и в социологии труда, где акцент ставится на изучении труда через призму теории социального обмена. Эфендиевым А.Г., Балабановой Е.С., Гоголевой А.С. подробно исследуются нарушения психологических контрактов: отмечается, что одним из основных положений концепции психологического контракта является наличие негативных реакций со стороны работника на восприятие им того, что данные работодателем обещания нарушаются (Яковцов, Пашин, 2017).

К изучению психологического контракта обращаются и при исследовании корпоративной культуры и необходимости проводить организационные изменения. Е.Е. Пономаревой определяется комплексный формат контракта сотрудника с организацией и выделяются:

1. Формальный (классический) контракт о найме, регулируемый формальными нормами права в области трудовых отношений и др.

2. Элементы (особенности) корпоративного контракта, дополняющие формальный контракт. Они не вступают в противоречие с нормами права, а, наоборот, их дополняют и адаптируют.

3. Психологический контракт ожиданий, элементы которого могут лишь частично отражаться в формальном контракте и основываться на доверии сторон. Психологическая составляющая контракта в большей мере отражает тип корпоративной культуры. В подобных контрактах выявляется степень лояльности работника к компании, а транслирование этого происходит через энтузиазм и готовность к участию в изменениях. Подтверждением оценки лояльности работников менеджментом могут служить как материальные типы вознаграждений, так и нематериальные.

4. Социальный контракт, определяющий соответствие действий менеджмента заявленной миссии компании, соотношение корпоративных ценностей и реально достигнутых результатов. Также социальный контракт предполагает возможности и варианты карьерного роста работника, минимизации конфликтных (неконтрактных) ситуаций и способов их разрешения. Но главное, что должен закрепить социальный контракт, – это возможное соответствие ценностей отдельного работника и ценностей других субъектов. В рамках данного контракта во многом проходит апробацию и реализуется желание или нежелание работников участвовать в изменениях. В рамках этого типа договоренностей, как нигде в других, заложена опасность конфликтов, потери взаимопонимания и крушения авторитетов, которые очень трудны для восстановления или невозможны совсем (Пономарева, 2015).

Л.И. Селиванова рассматривает психологический контракт как основу формирования HR-бренда организации как образа привлекательного работодателя на рынке труда. Учитывая сокращение средней продолжительности работы специалиста в одной организации до 4 лет, в течение профессионального пути у каждого работника приобретается опыт формирования и пересмотра мнений о различных компаниях, постепенно расширяется информированность о работодателях, выставляются четкие критерии в оценке места работы. Можно предположить, что более опытный в отношении смены занятости работник будет формировать более зрелый и реалистичный психологический контракт.

В то же время, в силу ряда причин, таких как желание привлечь и сохранить лучших профессионалов, повысить производительность труда работников, стремление осуществить инновационный прорыв в бизнес-развитии компании и «идти в ногу» с динамично меняющимися рыночными технологиями, носителями которых является наиболее конкурентоспособный персонал именно крупные компании будут заинтересованы в прозрачных и понятных взаимных отношениях с кадрами с целью построения единой стратегии управления восприятием и осведомленностью о компании как работодателе в рамках HR-брендинга, направляя фокус дальнейших научных исследований в сферу психологического контракта (Симонин, 2016).

Изучаются личностные особенности и направленность студентов в период обучения в вузе и их влияние на выбор типа психологического контракта (Овсянников, Турчин, 2017).

Психологический контракт анализируется с позиций привлечения и найма компетентных сотрудников в организации (Блинов, 2017; Щукина, 2016; Эфендиев, Балабанова, Гоголева, 2014). Кадровая политика в МВД учитывает формирование и нарушения психологического контракта.

Особенности трудового взаимодействия, отражающиеся в психологическом контракте сотрудников, изучаются с точки зрения формирования мотивации персонала в системе высшего образования (Бруштейн, Кузьменко, 2016; Соколов, 2016).

Интересные исследования психологического контракта представлены в работах Рябова В.Б. (2016 – 2018 гг.). Автор предлагает понимать психологический контракт в качестве феноменологической и оценочной характеристики «субъективного качества взаимодействия» двух и более субъектов. В основе оценки психологического контракта лежит как осознанное, так и неосознанное стремление повысить качество своей трудовой жизни в своем субъективном понимании. Для построения субъективного образа психологического контракта Рябов В.Б. использует метод репертуарных решеток Дж. Келли. В работе осуществляется эмпирическое выделение перечня характеристик, которые в совокупности определяют субъективный образ участников взаимодействия и самого взаимодействия. В результате формируется оценочная матрица, на основе которой осуществляется анализ детерминационных связей между ее элементами и характеристиками, которая в дальнейшем проанализирована методом иерархического кластерного анализа. Выделены типы взаимодействия, характеризующие и психологический контракт субъектов труда («Командное взаимодействие, сотрудничество исполнителя и руководителя», «Взаимодействие рационального обмена», «Стрессогенное взаимодействие», «Отвергаемый тип взаимодействия»). По мнению автора, для анализа психологического контракта можно использовать односторонний профиль контракта (оценка контракта одной стороной взаимодействия), полный двухсторонний профиль (оценка контракта двумя сторонами взаимодействия) и полный рефлексивный оценочный профиль (Рябов, 2017б; Рябов, 2017в; Селиванова, 2016).

Этим же автором в качестве инструмента для анализа психологического контракта на уровне управления персоналом организации в целом, рассмотрены «когнитивные карты» – программная реализация ориентированного взвешенного графа, в котором вершины соответствуют базисным факторам ситуации, а рёбра причинно-следственным связям между базисными факторами. В качестве инструментальной системы построения когнитивной карты использована система «Канва», разработанная в Институте проблем управления РАН (Рябов, 2017а).

В 2018 году на факультете психологии ТвГУ было проведено пять исследований психологического контракта.

В работе Молчановой Н.М. «Взаимосвязь психологического контракта и качества трудовой жизни сотрудников организации» под руководством

кандидата психологических наук, доцента Ребриловой Е.С. проверялись предположения о том, что у сотрудников торговой компании оценка показателей качества трудовой жизни взаимосвязана с типом имплицитного соглашения, а именно сотрудники организации с отношенческим типом психологического контракта более высоко оценивают такие показатели качества трудовой жизни как отношения с коллективом, свою служебную карьеру и рабочее место, а сотрудники организации с деловым типом контракта выше оценивают руководство организацией, социальные блага, социальные гарантии и оплату труда.

В исследовании приняли участие 30 человек в возрасте от 25 до 40 лет, общий стаж работы от 3 до 15 лет, стаж работы в этой организации от 1 года до 8 лет, все женщины, направленность деятельности сотрудников организации: кредитные контроллеры, торговые представители, операторы, менеджеры (по закупкам).

Для сбора эмпирических данных были использованы методики:

- «Шкала психологического контракта» («The Psychological Contract Scale (PCS)» Millward & Hopkins, 1998, в адаптации Ребриловой Е.С.);
- Опросник на выявление ожиданий и обязательств в структуре психологического контракта сотрудников организации (Ребрилова Е.С.);
- «Методика диагностики качества трудовой жизни» (А.П. Егоршин).

Анализ эмпирических результатов позволяет отметить, что у большинства респондентов выражен деловой тип психологического контракта. При таком типе имплицитного соглашения респонденты ожидают от своей организации хороших условий труда, объема работы согласно должностной инструкции, получение профессионального опыта, карьерный рост, финансовую стабильность, выражающуюся в постоянном повышении заработной платы и материального стимулирования (премии), что по сути и характеризует деловой тип психологического контракта. Однако наряду с этим в ответах респондентов отмечаются ожидания удобного графика работы, психологической стабильности, раскрытие личностного потенциала, самореализации, дружеского коллектива и интересной работы, что свойственно для отношенческого типа имплицитного соглашения.

Обязательства респондентов перед своей организацией представлены достаточно скудно. В частности, респонденты обязуются выполнять свой основной функционал в соответствии с должностными инструкциями, развивать бизнес, в котором работают, а следовательно, и расширять свой основной и смежный функционал, проходить обучение по мере необходимости.

По мнению респондентов, организация ожидает от своих сотрудников ответственной работы, дальнейшего сотрудничества, качественного и в полном

объеме выполнения функциональных обязанностей, раскрытие потенциала работника, повышения квалификации, развития основного бизнеса и альтруизма, что в большей степени согласуется с обязательствами респондентов перед своей организацией.

Обязательства организации, по мнению сотрудников представлены обязательствами повышения квалификации и улучшения качества работы.

Респонденты оценили выполнение своих ожиданий от организации в целом на 3,63 балла, а выполнение своих обязательств перед организацией на 4,32 балл (по шкале от 1 до 5).

Выполнение ожиданий организации в отношении своих сотрудников, по мнению самих сотрудников, оценено респондентами на 4,07, а обязательств перед ней на 5,6 баллов. Что, по сути, объясняется когнитивными особенностями респондентов и согласуется с ранее полученными результатами, когда оценка выполнения своих собственных ожиданий от второй стороны социального и организационного взаимодействия занижается, а вот выполнение своих обязательств перед второй стороной завышается.

Анализ результатов оценки качества трудовой жизни позволяет говорить о том, что респонденты в целом не довольны своей трудовой жизнью, однако более всего удовлетворены качеством отношений в трудовом коллективе и руководством организацией.

По результатам корреляционного анализа установлены взаимосвязи между отношенческим типом психологического контракта и показателем качества трудовой жизни «Рабочее место», «Служебная карьера», а также между деловым типом психологического контракта и показателем качества трудовой жизни «Руководство организацией», «Социальные блага», «Социальные гарантии».

Таким образом можно говорить о том, что экономическая и рыночная действительность диктуют условия для формирования делового типа имплицитного соглашения, однако при этом в психологическом контракте наблюдаются черты и отношенческого типа. Респонденты скорее не удовлетворены организационной действительностью, качеством своей трудовой жизни по множеству оцениваемых параметров. Полученные взаимосвязи позволяют говорить о том, что если организационный менеджмент обратит внимание на такие параметры организационной жизни и повысит их качество как «Руководство организацией», «Социальные блага», «Социальные гарантии», то у их сотрудников в психологическом контракте будут в большей степени прослеживаться черты делового типа, т.е. сотрудники будут ориентированы на качественное выполнение производственных заданий, профессиональное развитие, карьерный рост внутри компании, что так важно для организации на

сегодняшний момент времени но только при условии выполнения всех пунктов официального трудового договора на удовлетворяющих их условиях.

Если же руководство организации при модернизации организационного процесса и взаимодействия улучшит такие показатели качества трудовой жизни как «Рабочее место» и «Служебная карьера», то у сотрудников этой компании в имплицитном соглашении проявятся черты отношенческого типа соглашения и они будут характеризоваться стремлением устанавливать долгосрочное взаимодействие с компанией, основанное на партнерстве и взаимной выгоде, что с точки зрения современного менеджмента и управления человеческим капиталом организации является более ценным и менее затратным как экономически так и психологически для самой организации.

В магистерском исследовании «Лояльность и удовлетворенность трудом как показатели человеческого капитала организации» Царевой Л.А. под руководством Ребриловой Е.С. в качестве дополнительных эмпирических данных были изучены структурные показатели психологического контракта сотрудников организации посредством опросника, разработанного Ребриловой Е.С. в 2017 году.

Респондентов спрашивали какие ожидания они имеют от своей организации на сегодняшний момент времени, какие ожидания от организации у них были, когда они пришли работать в эту организацию и на сколько выполняются эти ожидания на сегодняшний момент времени?

Также просили озвучить свои обязательства перед организацией на момент прихода в организацию, на сегодняшний момент времени, и высказать предположения о своих обязательствах в будущем. Просили оценить выполнение своих обязательств перед организацией.

Поскольку для формирования психологического контракта необходима вторая сторона социального взаимодействия, то у респондентов интересовались мнением относительно того какие ожидания относительно Вас были у организации на момент прихода респондента в организацию, что теперь ожидает организация от Вас как от работника и насколько выполняются ожидания в отношении Вас у организации на сегодняшний момент времени?

Интересовались мнением респондентов относительно того какие у них были представления об обязательствах организации перед ними на момент прихода в организацию, и на сегодняшний момент времени, а также мнением респондентов относительно того насколько хорошо выполняются эти обязательства?

Также в исследовании использовались методики:

- Авторская анкета изучения человеческого капитала организации (Царева Л.А.);

- Методика «Опросник организационной лояльности» («OCO – Organizational Commitment Questionnaire», разработанный Porter, Mowday, Steers) перевод и адаптация Доминьяк В.И.;
- «Методика измерения лояльности» (Баранская С.С.);
- «Методика определения интегральной удовлетворенности трудом» (Батаршев А.В.);
- «Методика расчета индекса чистой лояльности» («Net Promoter Score», разработанная Fred Reichheld, Rob Markey) перевод и адаптация Сигитовой Г.

Выборку исследования составили 66 сотрудников дилерского центра из них 36% женщин, 64% мужчин, с общим стажем работы менее 1 года до 25 лет, в возрасте от 18 лет и старше 50 лет.

В качестве основных результатов в работе показано, что лояльность и удовлетворенность трудом могут рассматриваться в качестве субъективно-психологических показателей человеческого капитала организации. Эмпирически получены и описаны 3 кластера сотрудников организации «Ценный базисный человеческий капитал организации», «Ресурсный человеческий капитал организации», «Человеческий капитал организации неопределенной ценности».

У респондентов, попавших в кластер «Ценный базисный человеческий капитал организации» чаще всего в ответах прослеживаются ожидания от организации: карьерный рост, разнообразная трудовая деятельность, профессиональное продвижение, профессиональное и карьерное развитие, обучение, стабильность, высокотехнологичное производство и его развитие в будущем, удовольствие от работы, высокая заработная плата, признание, хорошие отношения в коллективе. Эти сотрудники обязуются выполнять полностью и на высоком уровне все свои функциональные обязанности, профессионально развиваться и строить свою карьеру внутри компании, поддерживать дружественные отношения с коллегами и руководством. Таким образом, не трудно заметить, что у этих респондентов сформирован карьерный и деловой виды структуры психологического контракта с явными чертами отношенческого имплицитного соглашения. Эти сотрудники наиболее лояльны по отношению к своей организации, удовлетворены своим трудом, им нравится принимать участие в делах организации и коллектива, они принимают помощь стороны организации в повышении своей квалификации. В большинстве своем они заинтересованы в долгосрочной занятости, но могут покинуть организацию при наличии более выгодного предложения от других работодателей или отсутствия карьерного роста внутри своей компании.

У респондентов, попавших в группу «Ресурсный человеческий капитал организации» в качестве ожиданий от организации называются: высокая и «белая» заработная плата, ее постоянный рост, хорошее отношение руководителя, позитивный психологический климат в коллективе, получение опыта, активная жизнь в организации. Они обязуются быть честными, добросовестными и ответственными при выполнении своих функциональных обязанностей, быть готовыми к расширению своих трудовых функций, повышать компетентность и соблюдать трудовую дисциплину. Все перечисленное позволяет говорить о том, что респондентов этой группы сформирован отношенческий вид структуры психологического контракта с характерными чертами делового вида структуры имплицитного соглашения. Эти респонденты испытывают достаточную лояльность к организации и удовлетворенность своим трудом, и также заинтересованы в долгосрочной занятости.

У респондентов третьей группы «Человеческий капитал неопределенной ценности» чаще наблюдаются ожидания потребительского характера, а именно высокой заработной платы и постоянного ее повышения, выполнение только должностных обязанностей, социальные блага, например, такие как близость офиса к городу, комфортное рабочее место, хорошие условия труда, корпоративный транспорт, возможности обучаться за счет компании, стабильность, а также признание, интересная работа, получение опыта. Они обязуются быть честными и ответственными при выполнении только своих трудовых обязанностей, развиваться и повышать свою компетентность только за счет компании, соблюдать трудовую дисциплину. Все это позволяет говорить о сформированном деловом и недифференцированном виде структуры имплицитного соглашения. Эти респонденты имеют низкий уровень лояльности к организации и не удовлетворены своим трудом, но проявляют интерес к работе, стремятся повышать свою квалификацию и профессиональную ценность, считая, что это может пригодиться для работы у другого работодателя, планируют проработать в организации неопределенное время, так как сомневаются в возможности своего карьерного роста и начинают искать другое место работы, где смогут раскрыть свой потенциал.

В целом по выборке отмечается, что выполнение своих ожиданий от организации респондентами оценивается на 4, выполнение своих обязательств перед организацией они оценивают на 4,6. Выполнение ожиданий организации от своих сотрудников респонденты оценили на 4,5, а выполнение обязательств перед своей организацией, по мнению организации оценивается респондентами на 4,4, по 5-ти бальной шкале.

Таким образом можно говорить о том, что по мнению респондентов выполнение ожиданий и обязательств имплицитного соглашения сторонами этого соглашения практически согласованы, что по всей видимости и объясняет хорошие показатели удовлетворенности трудом и лояльности сотрудников к своей организации в целом по выборке. Данный факт позволяет выдвинуть предположение о том, что состояние психологического контракта, характеризующее согласованность мнений сторон социального взаимодействия и степень включения субъекта во взаимодействие с производственной средой и адаптацию к ней, детерминирует субъективную удовлетворенность своим трудом, лояльность к своей организации и потенциальную занятость в ней.

В работе Евдокимовой А.А. под научным руководством кандидата психологических наук, доцента Короткиной Е.Д. «Психологический контракт и субъективное экономическое благополучие сотрудников образовательного учреждения» показано, что большинство респондентов оценивают уровень своего субъективного экономического благополучия на среднем уровне и оценили культуру своей организации как клановую, также довольно часто на выборке респондентов встречаются оценки адхократического и рыночного типа культуры. Среди предпочитаемых типов организационной культуры респонденты называют клановый и адхократические типы. Можно отметить, что большой процент выборки имеет согласование оценок типа организационной культуры в модальностях «Теперь» и «Предпочтительно».

Установлено, что у большинства респондентов сформирован недифференцированный вид структуры психологического контакта, у значительной части сотрудников образовательного учреждения сформирован отношенческий вид структуры и значительно меньше педагогов имеют деловой вид структуры имплицитного соглашения.

У респондентов в равной степени наблюдается неудовлетворительное и равновесное состояние психологического контракта, существенно в меньшей мере представлены респонденты с удовлетворительным состоянием имплицитного соглашения. Что характеризует их как субъектов с низким уровнем ожиданий от организации, ориентированных не давать обязательства в отношении неё, не готовых продолжать отношения найма и имеющих контракт, близкий к нарушению. Однако, такая же часть выборки субъектов труда характеризуется достаточным уровнем ожиданий от организации и намерений в отношении неё для продолжения организационного взаимодействия. И совсем немного представлено респондентов активных в своей трудовой деятельности, имеющих большие ожидания относительно организации и намерения в отношении её.

Педагоги считают, что их собственные обязательства выполняются перед организацией в большей степени, нежели обязательства, которые организация должна выполнять перед ними.

Установлено, что субъективное экономическое благополучие взаимосвязано с типом организационной культуры (в частности, клановым), который в свою очередь определяет состояние психологического контракта субъектов труда образовательного учреждения.

Выборку исследования составили 24 педагога ОУ ОЛ «Довузовский комплекс ТвГУ» в возрасте 23-58 лет.

Методики исследования:

- Опросник «Диагностика организационной культуры» (К. Камерон, Р. Куинн);
- Опросник «Субъективное экономическое благополучие» (В.А. Хашенко);
- Методика «Структура и свойства психологического контракта (Модальность 1)» (Е.С. Ребрилова,);
- Опросник на выявление ожиданий и обязательств в структуре психологического контракта сотрудников организации (Ребрилова Е.С.).

В работе Судариковой А.А. «Ценностно-смысловые детерминанты психологического контракта сотрудников организации» под руководством Короткиной Е.Д. было опрошено 30 сотрудников торговой организации в возрасте от 26 до 52 лет, общий стаж работы респондентов от 5 до 30 лет.

Эмпирические результаты были собраны с использованием методик:

- «Структура и свойства психологического контракта» (Модальность 1) (Ребрилова Е.С.);
- «Ценностные ориентации» (М. Рокич);
- «Смыслжизненные ориентации» (методика СЖО) (Леонтьев Д.А.).

В исследовании установлено, что у 50% респондентов сформирован отношенческий вид структуры психологического контракта, у 36,7% респондентов – карьерный, и у 6,7% респондентов деловой и недифференцированный виды структуры имплицитного соглашения.

Респонденты имеют достаточно высокий уровень осмысления своей жизни, воспринимают процесс своей жизни как интересный, эмоционально насыщенный и наполненный смыслом, ощущают свою жизнь продуктивной. Они склонны представлять себя как сильных личностей, обладающих достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями, задачами и представлениями о ее смысле, контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь.

Самыми значимыми терминальными ценностями для респондентов являются любовь, счастливая семейная жизнь, материально обеспеченная жизнь, здоровье и интересная работа. Среди наиболее значимых инструментальных ценностей выделяются воспитанность, жизнерадостность, эффективность в делах.

В результате факторного анализа смысловых ориентаций, инструментальных и терминальных ценностей выделено 14 факторов, иерархия которых выглядит следующим образом: «Осмысленность, насыщенность и контроль жизни», «Жизненная мудрость», «Честность и интеллект», «Психическое и физическое здоровье», «Демократические ценности»; «Семья и любовь», «Ориентация на общество», «Развитие», «Обеспеченная жизнь», «Смелость в отстаивании своего мнения», «Интересная работа», «Деловая жизнь», «Высокие запросы», «Наличие верных друзей».

Результаты сравнительного анализа позволяют утверждать, что у респондентов с отношенческим и карьерным видом структуры психологического контракта более деятельная, продуктивная и осмысленная жизнь, широкие взгляды, они любят и ценят творчество и искусство, контролируют все жизненные сферы, ориентированы на развитие.

У респондентов, более ценящих познание, честность, образованность, интеллект, смелость в отстаивании своего мнения сформирован деловой вид структуры психологического контракта. Для них важен честный обмен с организацией своими знаниями и умениями, в ответ на которые они желают получать достойное вознаграждение и условия труда.

Респонденты, которые ценят независимость, обеспеченность, честность и интеллект имеют карьерный вид структуры психологического контракта, они не намерены надолго связывать себя с организацией, эмоционально не включаются в организационную жизнь, предпочитают построение карьеры и получение прибыли возможно на стороне.

Анализ результатов исследования позволяет утверждать, что ценностно-смысловые ориентации могут рассматриваться в качестве детерминант психологического контракта сотрудников организации.

В исследовании Карпенко В.А. «Психологический контракт и приверженность сотрудников к организации» под руководством кандидата психологических наук Становой Л.А. опрошено 30 педагогов Гимназии № 10 г. Твери, все респонденты женского пола в возрасте от 21 года до 55 лет.

Методики исследования:

- «Шкала психологического контракта» («The Psychological Contract Scale (PCS)» Millward & Hopkins, 1998, в адаптации Ребриловой Е.С., 2009 г.);

- «Структура и свойства психологического контракта» (Модальность 1) (Ребрилова Е.С.);
- «Шкала организационной приверженности» (Дж. Мейер, Н. Аллен, в переводе и адаптации Доминьяк В.И.).

В качестве основных результатов в работе установлено, что респонденты более всего ожидают от организации справедливости протекания организационных процессов, профессионального и личностного признания, хороших отношений в коллективе, менее всего ждут активной организационной жизни и карьерного роста. Респонденты высоко оценивают выполнение таких своих обязательств перед организацией как поддержание хороших отношений в коллективе, добросовестное отношение к работе, выполнение всех пунктов трудового договора, менее всего они готовы быть приверженными своей организации и не заинтересованы в долгосрочных отношениях с ней.

У большинства респондентов выборки сформированы деловой и отношенческий с характерными чертами делового типа психологический контракт и совсем небольшой процент выборки продемонстрировали сформированный отношенческий (в чистом виде) тип имплицитного соглашения. Данные факты по всей видимости могут быть связаны с опытом организационного взаимодействия субъектов, что позволило сформировать определенные представления респондентов о возможностях и невозможностях организационных изменений в пользу их профессионального, карьерного и личностного развития в рамках этой организации.

Установлены прямая взаимосвязь отношенческого типа психологического контракта с приверженностью сотрудников своей организации и обратная приверженности и делового типа имплицитного соглашения, что по всей видимости может объясняться современной экономической и социальной нестабильностью в системе общего образования, в частности, и на современном рынке труда в общем, когда долговременное взаимодействие организации и субъекта труда становится малоэффективным и обременительным для обеих сторон.

Итак, в заключении можно отметить, что, во-первых, исследования психологического контракта носят разнонаправленный характер и имеют достаточно большую географию. Работы по изучению имплицитного соглашения появляются в Московском государственном университете и Институте психологии РАН, Высшей Школе Экономике. На протяжении десяти лет исследования подобного рода ведутся в Тверском государственном университете. Авторами изучаются структурные показатели и характеристики психологического контракта, его свойства и типы, позволяющие многопланово и многоаспектно описать особенности организационного взаимодействия

субъекта труда и производственной среды. Актуальным является изучение индивидуально-личностных и организационных детерминант имплицитного соглашения позволяющих формировать оптимальный вид структуры и тип психологического контракта для организационной действительности.

Во-вторых, наблюдается смещение фокуса изучения психологического контракта на пространство, образующее его. Так, в частности, представлены исследования микросреды (качество трудовой жизни, организационная культура, организационные ценности, принятое организационное поведение, HR-бренд, найм персонала, мотивационные аспекты и т.д.) и макросреды (субъективное экономическое благополучие, теории социального обмена в обществе и т.д.) в качестве факторов прямо или опосредовано формирующих психологический контракт субъектов труда.

В-третьих, в современных социально-экономических и рыночных условиях наряду с отношенческим, деловым, карьерным и недифференцированным видом структуры психологического контракта у субъектов труда все чаще наблюдаются сформированные контракты смешанного вида структуры, появляются новые типы имплицитного соглашения, все это позволяет говорить о высокой мобильности изучаемого феномена, который развивается с течением времени в ответ на внешние условия и из-за своей субъективной природы имеет тенденцию к трансформации.

В-четвертых, в современных исследованиях наблюдаются попытки исследователей подвести теоретико-методологические основания для изучения имплицитного соглашения, используются сочетание качественных (позволяющие выявить специфичность индивидуальной структуры психологического контракта) и количественных (позволяющие унифицировать базовые составляющие имплицитного соглашения, более удобные для организационных психологов) методов практической психодиагностики, современные инструментальные системы, ведутся работы по психометрической проверке и адаптации методик.

В-пятых, несмотря на более пятидесятилетний опыт изучения психологического контракта субъектов труда, исследовательский интерес к нему не падает и у современников, что обусловлено неоднозначностью понимания этого феномена, небольшим багажом валидных и надежных методов и методик его изучения не только в российской, но и в мировой диагностической практике, а также практическими запросами, включающими задачи формализации психологического контракта, разработки и адаптации инструментария его изучения, для последующей оптимизации организационного взаимодействия субъектов труда.

ГЛАВА 16. ПСИХОЛОГИЯ КОРПОРАТИВНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

В эпоху глобализации современного мира проблемы относительно корпоративной безопасности и в целом психологии безопасности становятся особенно актуальными в связи с тем, что одними из главных задач выступают уже не проблемы частного порядка, которые обеспечивают отдельные виды безопасности, а комплекс взаимосвязанных факторов, которые в целом направлены на создание необходимых условий для безопасного развития современного мира.

Актуальность исследования данных проблем бесспорна еще и в силу того обстоятельства, что на сегодняшний день нет единой интерпретации понятия безопасности, ее классификаций и видов. Все это еще раз свидетельствует о сложности и многомерности изучаемого феномена, что открывает перспективы научно-практических исследований в данном направлении.

Принимая во внимание междисциплинарный характер проблематики, мы считаем важным и актуальным сосредоточиться на психологическом подходе в целом к проблеме безопасности и в частности корпоративной безопасности.

В современных условиях при невиданном по масштабу, глубине и интенсивности росте мер, средств и потенциала угроз различного характера развитие психологии безопасности становится исследовательской задачей для понимания влияния этих угроз на индивида, их значимости для изменения мотивационно-ценностных установок социальных групп, путей преодоления личностной деструкции, изменения социальных взаимосвязей. Глобализация информационных войн, экономических противоречий и политических конфликтов, интернет-пространства изменяет содержание целей развития психологической науки (Донцов, Зинченко, 2011, с. 12).

В условиях изменяющегося мира от человека требуется высокая степень адаптивности и мобильности для осуществления эффективной и постоянной ориентировки в пространстве социальной реальности. Человек постоянно должен принимать решения в связи с новыми, все время меняющимися условиями в рамках актуальной для него ситуации для обеспечения безопасности, т.к. любая жизнедеятельность субъекта происходит в контексте определенной ситуации.

Значимость глобализационных процессов предопределяется их объективным влиянием на все сферы жизнедеятельности человечества. Однако в науке до сих пор нет однозначной оценки, понимания и определения глобализации (там же).

Говоря об изменении характера и значимости психологии безопасности в условиях глобализации, необходимо корректно интерпретировать этот феномен. В онтологическом аспекте глобализация представляет собой объективную реальность, процесс, в ходе развития которого качественно изменяются организационные процессы, производственные отношения и производительные силы (Донцов, Зинченко, 2011, с. 12).

Основное положение нестабильности современного мира – это противоречия интересов и ценностей, действующих многообразных акторов, которыми является действующий субъект, как индивидуальный, так и коллективный, в том числе индивид, социальная группа, организация, институт, общность людей, совершающих действия, направленные на других. Говоря о геополитических акторах можно с определенностью утверждать, что они не способствуют стабилизации мира, а наоборот, являются тем фактором, из-за которого возникает все большее число рисков и опасностей, а также изменяет и их качество. Таким образом, глобализация служит мультипликатором рисков, порождаемых трансформационными процессами (Донцов, Зинченко, 2011, с. 13).

Ситуация нестабильности оказывается обширным пространством для самых разных психологических процессов, в связи с чем границы социальных категорий размыты, особенно когда речь идет о такой широкой категории, как безопасность. Радикальные трансформации общества стали частью жизни, в результате чего представление о границах и формах безопасной жизни постоянно меняется, меняются оценки их значимости порою на обратные по отношению к тем, которые существовали на начальных этапах изменений (Зинченко, 2011б, с.8).

Происходящие изменения и трансформации реализуются в действиях, поступках, решениях людей. Субъектами рассматриваемых изменений выступают организации, предприятия, государства, международные союзы и т.д. Во многом выбор актора зависит от его морального выбора, от социокультурных оснований, от убеждений и установок (Донцов, Зинченко, 2011, с. 13-14).

Вся мировая система в процессе глобализации имеет тенденцию к усложнению, становится нелинейной, многомерной и многофакторной, а значит, у нее появляются новые системные свойства, с которыми связаны как новые ресурсы глобального развития, так и новые угрозы глобальной безопасности (Донцов, Зинченко, 2011, с. 14).

Одна из психологических потребностей человека в современном мире – потребность в безопасности. Она появляется в раннем детстве и сопровождает человека на протяжении всей жизни. Обеспечение безопасности представляет

собой такой социальный опыт, который является одним из самых важных для человека (Зинченко, 2011б, с. 7).

Состояние безопасности оказывает влияние и на иерархию ценностей. В переходном российском обществе очевидна радикальная смена ценностей при крайней поляризации отношений к «старым» и «новым» ценностям. Массовое сознание оказывается не готовым к многомерному видению мира, происходит его «сужение», возникает «слепота» по отношению ко многим общечеловеческим ценностям при массовой деформации духовных (там же).

Безопасность – сложный социальный феномен, многоплановый и многогранный в своих структурных составляющих и проявлениях, отражающий противоречивые интересы в отношениях различных социальных субъектов (Зинченко, 2011б, с. 5).

Психология безопасности – единый предмет научного познания психологии, объединяющий в единую предметную область достижения методологии и методов различных сфер психологической науки. Безопасность как психологическая проблема имеет сложную структуру, интегрируя в себе различные сферы деятельности и области социальных отношений (Зинченко, 2011б, с. 7).

Вопросами, связанными с анализом психологической безопасности занимается достаточно широкий круг ученых, которые поднимают их в контексте информационной и организационной безопасности (А.В. Грачев, Г.В. Грачев, Т.С. Кабаченко, В.Е. Лепский, И.К. Мельник, Г.А. Минаев), в рамках средств защиты от деструктивных культов и тоталитарных сект (Е.Н. Волков, Е.Л. Доценко, Ю.Н. Полищук), рассматривают социально-психологические аспекты безопасности, в основе которых лежит конфликтологический подход (А.Н. Сухов) и психологические характеристики безопасности в образовании (И.А. Баева, В.А. Дмитриевский).

Категорию «психологическая безопасность» в качестве интегративной можно рассматривать как: процесс (психологическая безопасность создается фактически каждый раз заново, когда встречаются участники социальной среды); состояние (обеспечивает базовую защищенность личности и общества); свойство личности (характеризуют ее защищенность от деструктивных воздействий и внутренний ресурс противостояния (сопротивляемости) деструктивным воздействиям) (Баева, 2006).

Многообразие представлений о психологии безопасности как науке и практике объясняет и трудность описания ее предмета. Это описание может быть выполнено только при интеграции различных подходов и теоретическом осмыслении проблемы психологической безопасности на разных уровнях: на уровне общества (как характеристику национальной безопасности, в структуре

которой присутствует социальная безопасность, что означает выполнение социальными институтами своих функций по удовлетворению потребностей, интересов, целей всего населения страны, фактически обеспечивая качество жизни и здоровье людей); на уровне локальной среды (это организация, где работает человек, семья, ближайшее окружение, группа друзей); на уровне личности (многообразие аспектов сопротивляемости и жизнестойкости) (Баева, 2006; Зинченко, 2011б, с.7).

Таким образом, в качестве предмета психологии безопасности мы имеем – психологическую безопасность личности и социальной среды, а объектом – психологические характеристики человека, социальной группы, общества, как субъектов безопасности.

В качестве субъектов и одновременно объектов психологии безопасности могут выступать отдельный человек, группа, общество, причем некоторые из них – сразу в нескольких ипостасях. Человек – как отдельная личность и как член той или иной социальной группы и общества в целом; социум как субъект психологии безопасности реализует в структурно-функциональных форматах безопасность индивида, группы, задачи коллективной безопасности (Зинченко, 2011б, с. 5).

Изучение безопасности как системы тесным образом связано с представлением о неразрывной связи безопасности личности с безопасностью общества. Системное видение безопасности открывает возможности познания закономерностей развития и функционирования человека как «элемента», живущего жизнью всей системы (Зинченко, 2011б, с. 6).

Одной из основных характеристик любой системы является ее надежность. Общая надежность любой системы не может быть больше надежности ее самого слабого звена. Практически во всех элементах системы комплексной безопасности любой организации присутствует человеческий фактор и именно он является наиболее уязвимым, наименее предсказуемым, а следовательно, именно он в конечном итоге и определяет уровень надежности всей системы. В то же время комплексная оценка человеческого фактора и прогноз его надежности, как свидетельствует практика, является наименее обеспеченным в методологическом и методическом аспектах элементом системы корпоративной безопасности. Таким образом, именно человеческий фактор является самым главным и в тоже время самым слабым звеном в системе корпоративной безопасности. Такое внутреннее противоречие объясняется тем, что поведение каждого сотрудника, механизмы принятия им тех или иных решений, поведение в сложных и экстремальных ситуациях, являются производными от его типологических особенностей. Они в свою очередь являются объектом и предметом психологических наук (Бородин, 2004).

Особого внимания заслуживает познавательный-практический характер постановки проблемы психологии безопасности. Анализ проблем обеспечения безопасности людей в психологической плоскости формулирует новые задачи: стремление к сохранению психического и физического здоровья, повышение психологической устойчивости, адекватность отражения и отношения к миру, защищенность психики и сознания от изменения против воли человека (Зинченко, 2011б, с. 8).

Необходимо отдавать отчет в том, что невозможно оградить человека от всех рисков, опасностей, угроз, которые возникают в связи с прогрессом, который и инициирует необходимость переосмысления понимания сущности безопасности. Таким образом, возникает необходимость в научном обосновании феномена безопасности как составляющей психологической науки.

Глобализация меняет экономическую, социальную, культурную и информационную среду обитания человека, что с одной стороны ведет к возрастанию взаимозависимости между странами в реализации их национальных интересов, а с другой, в силу своего мультимедийного характера к неравномерному развитию мирового сообщества, что влечет за собой пересмотр аспектов личной, международной, организационной и корпоративной безопасности (Донцов А.И., Зинченко, 2011, с. 14).

В настоящее время проблема корпоративной безопасности организации является предметом исследований многих социально-гуманитарных наук, в том числе психологии. Потребность в корпоративной безопасности существует с момента возникновения первых социальных отношений и является одной из высших потребностей человечества. Теоретическая база феномена корпоративной безопасности в настоящее время представлена исследованиями в области теории безопасности. Перспективы разработки данного направления имеют исключительный характер. Зинченко Ю.П. обращает внимание на то, что сегодня мы можем говорить о возникновении нового направления – психология безопасности, в рамках которого проводятся как теоретические, так и эмпирические программы исследований, ориентированные на обеспечение психологической безопасности в разных социальных сферах и на разных уровнях социального взаимодействия.

Психология корпоративной безопасности опирается на несколько основных теорий психологической науки: принцип системной детерминации, который гласит о том, что изучение поведенческого акта и включенных в него психических процессов должно осуществляться в рамках единой системы (Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадриков, В.А. Ядов); принцип единства сознания и деятельности, разработанный в рамках философско-психологической концепции С.Л. Рубинштейна; деятельностный подход (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Б.М.

Теплов, В.Д. Шадриков); основные принципы субъектного подхода (К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушинский, С.Л. Рубинштейн).

Исследования Г.М. Андреевой, В.А. Бодрова, А.А. Деркача, В.Г. Зазыкина, Г.М. Зараковского, Е.П. Ильина, Е.А. Климова, Т.И. Колесниковой, М.А. Котика, В.А. Петровского, А.В. Петровского, К.К. Платонова, В.И. Слободчикова, Л.Д. Чайновой, В.Д. Шадрикова и др. имеют большое значение для теории и практики изучения психологии корпоративной безопасности.

Также нельзя не учитывать философские теории М.К. Мамардашвили, Э. Фромма и В. Франка, Дж. Гэлбрэйта; социологический подход к анализу управления корпорацией как сложной иерархической системой, разработанный в трудах М. Вебера, Г. Бравермана, С.В. Рубцова, М.С. Восленского, М. Джиласа; социокультурную теорию личности К. Хорни.

Корпорация – это не только совокупность зданий, сооружений, оборудования, сырья и материалов, рабочей силы и т.д. Это, прежде всего, сложная социально-экономическая система, в результате функционирования которой производится и реализуется продукция или оказываются услуги. При этом имеет место переплетение связей и отношений, как внутри системы, так и в окружающей среде. Все это должно учитываться при обеспечении корпоративной безопасности.

Анализ научной литературы дает нам возможность трактовать понятие «корпоративный» в смысле «объединяющий, связывающий». Таким образом, мы рассматриваем «корпорацию» в качестве формы организации человеческого сообщества, имеющего свои специфические признаки. Под термином «безопасность» сегодня понимается всеобъемлющая безопасность – от безопасности личности, институтов, до безопасности государства в целом. Безопасность рассматривается в качестве конкретного свойства, характеристики (Психология корпоративной безопасности, 2010, с. 43).

Психология корпоративной безопасности – область исследований возникновения, функционирования и развития механизмов защищенности психической активности субъекта корпоративного взаимодействия в его целостном состоянии продуктивной деятельности. Фактически существует одна общая психологическая проблема – изучение закономерностей деятельности человека в условиях опасности и поиск путей обеспечения ее безопасности, в центре которой стоит человек – субъект деятельности, а не ее орудия. При таком подходе к организации исследований открываются возможности для выявления общих психологических закономерностей, присущих различным видам деятельности, связанным с опасностью (Донцов, Зинченко, 2011, с. 14).

В последнее время происходит непрерывная трансформация, изменение угроз корпоративной безопасности и социальной защищенности субъекта в

целом. При этом до сих пор не обнаружен универсальный инструмент обеспечения эффективной корпоративной безопасности – современный мир нестабилен, текуч и изменчив. Главным в нем стало осознание системной природы этого явления и, следовательно, необходимости системного подхода к его изучению. При таком подходе выявляется, что содержание и степень корпоративной безопасности общества и человека находятся в прямой зависимости от функционирования всех структур общества (Донцов, Зинченко, 2011, с. 15).

В понимании безопасности организации И.С. Бусыгина выделяет два основных подхода – традиционный и человекоцентрированный. Первый подход обязует выстраивать сложные системы защиты от угроз внешней и внутренней среды (информационная, экономическая, социальная и др. безопасность); второй подход предполагает создание в организации специфических условий, при которых, человек был бы ей привержен, лоялен, мог бы работать максимально эффективно, реализуясь в процессе профессиональной деятельности, с профессиональной и личностной самоотдачей (Бусыгина, 2011, с. 33).

На сегодняшний день мы можем утверждать, что человекоцентрированный подход имеет большую эффективность, актуальность. Об этом свидетельствуют многочисленные эмпирические материалы. Исходя из данных исследований, можно назвать три фактора, лежащих в основе отношения человека к организации: фактор равноценного обмена личного вклада в работу на мотивирующие условия, предлагаемые организацией; фактор «характер отношений с организацией», фактор «причастность, корпоративность». Усложнение отношений в диаде «человек-организация» приводит к пониманию того, что их необходимо тщательно конструировать, отслеживать «слабые сигналы» только намечающихся отклонений, подводить под эти отношения идеологическую базу, выстраивать содержательные линии корпоративности. Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность признаются фундаментом, на котором устойчиво базируется безопасность организации (Бусыгина, 2011, с. 47).

Психологические аспекты безопасности, в свою очередь, нуждаются в теоретическом осмыслении. Это необходимо для того, чтобы строить исследовательские программы и операционализировать понятие для практического внедрения. Корпоративная безопасность формируется из интеграции отдельных исследований в данном направлении. Таким образом психология корпоративной безопасности – это новое полифункциональное направление психологической науки и практики (Зинченко, 2011а, с. 50).

Данное научное направление тесно взаимосвязано с психологией труда, организационной, социальной психологией и аккумулирует в себе достижения

этих дисциплин. С точки зрения С.Б. Зайнуллина, корпоративную безопасность можно трактовать как специфическое состояние корпорации как системы (ее основных подсистем), при котором вероятность актуализации факторов угрозы ее существованию минимизирована (Зайнуллин, 2016, с. 41).

Тем не менее, И.А. Бородин считает, что корпоративную безопасность необходимо рассматривать через ее соотнесенность с безопасностью личности и безопасностью социальных групп в рамках отдельных корпоративных формирований. Исходя из этого, основными структурными компонентами понятия корпоративной безопасности можно назвать: социальный, экономический и информационный. Только в результате совместной деятельности этих структурных компонентов достигается интегральная корпоративная безопасность как некоторое системное качество, когда отдельные подсистемы при решении своих специфических задач помогают друг другу (рис. 1) (Бородин, 2004, с. 77):

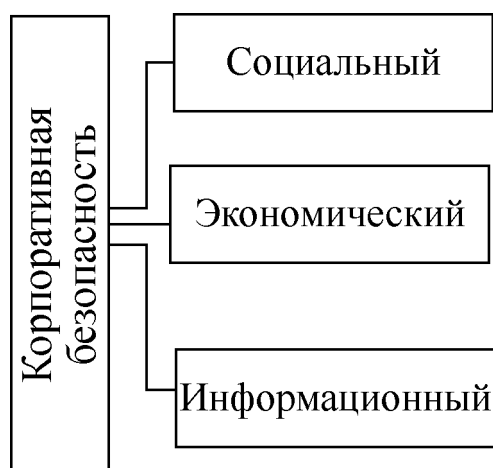


Рис. 1. Структурные компоненты корпоративной безопасности

В исследовании данной проблематике мы делаем акцент, прежде всего на социальном структурном компоненте, так как он находится непосредственно в зоне нашей компетентности и интересов в рамках психологии труда и организационной психологии.

Социальный структурный компонент корпоративной безопасности основан на налаживании соответствия между организацией и определенной потребностью коллектива в целом и каждого его отдельного сотрудника, в частности. Социальная функция корпоративной безопасности, ориентированная на гармонизацию системы отношений, взаимодействий между отдельными индивидами социальными группами, с институтами, установление согласованности частей целого, упорядочивание взаимосвязей между организационными компонентами, нацелена на реализацию социально-организационных целей и задач, решение которых лежит в основе формирования

и совершенствования стратегии эффективного взаимодействия внешней и внутренней среды корпорации.

Среди основных социальных потребностей в контексте корпоративной безопасности Ю.П. Зинченко выделяет следующие (Психология корпоративной безопасности, 2010, с. 58):

- поддержание морально-психологического климата в коллективе;
- устойчивые межличностные отношения и отношения в группе;
- эффективный стиль руководства;
- реализация политики информационной безопасности, направленной на защиту информационных ресурсов организации и информационного суверенитета личности.

Обеспечение безопасности личности в условиях социально-психологической и организационной стабильности, характеризующейся устойчивостью состояния системы корпоративных связей, способствует оптимальному функционированию и развитию, сохранению ее внутренней структуры в условиях воздействия внутренних и внешних изменений, при которой становится возможным создание благоприятных условий личностно-профессионального роста человека, повышение лояльности сотрудников и сплоченности корпоративной группы, являющейся важным условием корпоративной безопасности (Психология корпоративной безопасности, 2010, с. 101).

Сочетая корпоративную безопасность и личную защищенность человека в организации И.С. Бусыгина выделяет четыре уровня корпоративной безопасности (Галкина, 2001, с. 27):

- 1) сочетание корпоративной безопасности и личной защищенности в организации – наиболее благополучная ситуация, при которой мы определяем положительный уровень безопасности организации;
- 2) сочетание корпоративной безопасности и личной незащищенности в организации – в организации диагностирована благополучная ситуация по безопасности, а самому человеку некомфортно (вероятно, причины кроются в отношении к человеку в организации либо являются личностно-профессиональными);
- 3) сочетание корпоративной небезопасности и личной незащищенности в организации – наименее благополучная ситуация, при которой мы определяем отрицательный уровень безопасности организации;
- 4) сочетание корпоративной небезопасности и личной безопасности в организации – уровень, при котором в организации условно небезопасно, а человек защищен. В данном случае, причины связаны с профессиональной

идентичностью, либо организация не является референтной группой для человека.

Таким образом, корпоративная безопасность обеспечивается в том случае, когда происходит совпадение ценностей корпорации и персонала в пределах трудового процесса: продуктивная деятельность становится важным источником развития личности и связана с максимизацией качественного улучшения деятельности организации в целом.

Задачами психологии корпоративной безопасности можно назвать общий для всех организаций перечень задач обеспечения собственной безопасности, имеющих психологическую составляющую (Бородин, 2004, с. 65):

- профессиональный и психологический отбор персонала;
- профилактика, выявление и разрешение конфликтов различного происхождения;
- аттестация персонала;
- психологическое изучение партнеров, конкурентов, представителей криминальных структур;
- расследование чрезвычайных происшествий;
- подготовка и проведение ответственных переговоров различного уровня;
- психологическая защита информации;
- обучение персонала навыкам эффективной коммуникации;
- психотерапия и психокоррекция сотрудников, переживших сложные или стрессовые ситуации.
- исследование влияния роли организационной культуры и инноваций, мотивации и стиля управления.

Таким образом, на основе исследований Г.М. Андреевой, В.А. Бодрова, И.А. Бородина, И.С. Бусыгиной, А.А. Деркача, учитывая выделенные структурные компоненты, корпоративную безопасность будем понимать, как сложную социальную систему, интегрирующую безопасность личности как субъекта профессиональной деятельности, безопасность социально-профессиональных групп и безопасность социума в их предметно-практической соотнесенности и взаимосвязи. Это специфическое состояние субъекта деятельности, при котором сбалансированы социальные отношения и взаимодействия между внешней и внутренней средой субъекта корпоративной безопасности (Психология корпоративной безопасности, 2010, с. 76).

Обеспечение корпоративной безопасности является одной из главных форм достижения важнейших внутренних целей организации, ее основных социально-экономических и социально-политических функций. Учитывая деструктивный характер угроз безопасности организации, социальная направленность корпоративной безопасности подразумевает под собой ряд

требований и функций, выполнение которых является необходимым условием для выживания и развития организации, а также ее членов, а невыполнение ставит под угрозу ее безопасность, от которой зависит успешность ее функционирования и развития. Таким образом, социальная функция корпоративной безопасности служит социально-необходимым инструментом жизнеподдержания и развития различных социальных институтов и организаций, а также установления корреляции социальной детерминации развития организации и ее корпоративной безопасности (Психология корпоративной безопасности, 2010, с. 79).

Целостный характер путей обеспечения корпоративной безопасности отражает, прежде всего, зависимость между частью и целым: между объектами и субъектами различного статуса, различных классов, видов и социальных групп, а также выполнение тем или иным субъектом определенной социальной, профессиональной роли и функции (Психология корпоративной безопасности, 2010, с. 83).

В связи с этим одним из наиболее важных факторов корпоративной безопасности, по мнению Ю.П. Зинченко, является сохранение социальной целостности организации, представляющей собой специально структурированную и координированную, связанную с внешней средой систему, предназначенную для определенной деятельности, которая направлена на определенную цель и решение задач, успешная реализация которых зависит от деятельности систем на всех уровнях организации. В современном менеджменте выделяются такие уровни организации, как отдельный человек, группа людей (подразделение), сама организация как система, три ее взаимодействующие подсистемы (подсистема, управляющая процессами производства продукта, подсистема, управляющая процессами взаимодействия перевода в состояние, при котором реализуются цели лидеров, персонала), а также межорганизационные сообщества (Зинченко, 2011а, с. 103).

Одегов Ю.Г. отмечает, что любую организацию можно представить, как социальную систему управления. В организации существует множество объектов управления. В частности, в качестве объектов управления выступают производственно-технологические процессы, оборудование, потоки материалов и готовой продукции, а также человеческие ресурсы. Среди множества объектов управления решающая роль принадлежит людям, так как именно работники организации приводят в движение все остальные объекты управления и от деятельности сотрудников организации, в конечном счете, зависят количество и качество произведенной продукции или оказанных услуг. Следовательно, человеческим ресурсам принадлежит центральное место в системе управления организацией (Одегов Ю.Г., В.В. Лукашевич, 2017, с. 121).

Исходя из этого, можно сказать, что основным ресурсом современной организации является человеческий. Таким образом вопрос профессионализма сотрудников, потенциал и рост которого является одним из важнейших факторов корпоративной безопасности, обеспечения эффективной и продуктивной деятельности предприятия является особенно актуальным.

А.А. Рычкова приводит факторы, влияющие на профессиональный рост сотрудников (Селевко, 2015, с. 76-77):

- социально-политическая и культурная среда, различия которой обусловлены асинхронностью развития человечества. Так, если европейская цивилизация измеряет свои достижения развитием человеческой личности, а такие надындивидуальные сущности, как семью, общину, нацию, государство, стремится подчинить достижениям на индивидуальном уровне, то страны исламского мира подчиняют индивидуальную земную жизнь диктату общностей, древних правил.
- взаимодействие между различными культурами.
- корпоративная культура, сложившаяся в организации. Этот феномен зарекомендовал себя как обширный и сложный в понимании, многогранный феномен. Большинство авторов сходятся на том, что корпоративная культура предполагает наличие у коллектива определенных моделей поведения, традиций, которые полностью разделяются всеми членами группы. Также, корпоративная культура предполагает определенную идеологию, моральные нормы, то есть законы, по которым коллектив должен успешно осуществлять свою специфическую деятельность. Таким образом, для каждого коллектива формируется своя индивидуальная корпоративная культура. Нужно отметить, что именно взаимосвязь всех компонентов корпоративной культуры определяет ее повседневный характер.

Рассматривая данную проблему, Ю.П. Зинченко указывает на то, что развитие профессионализма сотрудников предполагает личностное, социокультурное, профессионально-деятельностное развитие и совершенствование субъекта. Оптимизация личностно-профессионального роста персонала может осуществляться посредством ориентации на стимулирование личностно-профессионального роста сотрудников, на основе создания у сотрудников интереса к работе, условий для реализации ими своих личностных и профессиональных способностей (Зинченко, 2011а, с. 66).

Исследования в области психологии труда и организационной психологии свидетельствуют о том, что далеко не каждый человек способен продолжительное время осуществлять трудовую деятельность в условиях монотонии, лишь благодаря своим индивидуально-психологическим

особенностям, при этом оставаясь всегда включенным в свою деятельность, осуществляя ее продуктивно и осознанно (Бородин, 2004, с. 59).

Бородин И.А. выделяет факторы, определяющие надежность персонала с точки зрения психологии (Бородин, 2004, с. 82):

- *Необходимый уровень профессиональной компетентности.* Сотрудник, занимающий определенную должность не должен обладать избыточными знаниями, которые могут нанести вред организации. В противном случае, такой сотрудник может иметь склонность к избыточной самостоятельности, вольнодумству, склонности к превышению своих полномочий.
- *Высокая исполнительская дисциплина.* Во всех успешных организациях сотрудники должны уметь точно и продуктивно осуществлять свои должностные обязанности, не отставать от графика, а также проявлять надлежащую исполнительскую дисциплину.
- *Устойчивая мотивация к работе именно в этой фирме.* Приверженность сотрудника к своей фирме играет важную роль в продуктивности и надежности сотрудника. Необходимо, чтобы интересы организации совпадали с потребностями сотрудника.

Наиболее эффективной управленческой формой, способствующей росту профессионализма сотрудников, по мнению Ю.П. Зинченко, является демократическая форма управления, формирующаяся в партиципативной организаторской культуре, для которой характерно присутствие профессионалов, с одной стороны, ориентированных на достижение результата (получение нового знания), с другой – стремящихся к собственному профессиональному развитию.

Основной управленческой ролью, в рамках которой осуществляется деятельность руководителя, является управленец, основные деятельностные направления которого нацелены на программирование, анализ внешней и внутренней ситуации, определение приоритетных направлений развития компании, поиск новых направлений деятельности, разработку стратегий внедрения и обеспечения успешности деятельности организации в изменяющихся ситуациях или в момент кризиса. При этом осуществление руководителем своей организаторской деятельности подразумевает следующие требования к руководству компании: обеспечивать управление, стимулирующее сотрудников к выполнению стоящих перед ними задач на самом высоком качественном профессиональном уровне; четко представлять себе потребности организации, сотрудников и, что немаловажно, планировать свою работу на перспективу, с готовностью воспринимать новые идеи. Таким образом, демократическая форма управления является наиболее гибкой, акцентирующей внимание на вариативности развития среды и организации, способствующей

успешной деятельности даже в случае незапланированных изменений (Психология корпоративной безопасности, 2010, с. 48).

Можно сказать, что рост профессионализма сотрудников является залогом успеха развития организации. Квалифицированные, инициативные, высоко мотивированные, нацеленные на интенсивную качественную работу люди, испытывающие чувство личностно-профессиональной самореализации, становятся одним из главных факторов корпоративной безопасности, позволяя развивать благоприятный корпоративный климат, что дает возможность создавать такие условия, которые минимизируют угрозы безопасности личности в системе корпоративных связей (Бородин, 2004; Психология корпоративной безопасности, 2010).

Еще одной важной составляющей обеспечения безопасности является нравственность и стремление к истине, в основе которого лежит принцип справедливости, поддерживающий социально-психологическую, организационную стабильность и порядок. В социальном плане справедливость обеспечивает равенство прав и свобод, ответственность за поступки, возможности индивидуального роста. Поэтому при разработке программы преодоления угроз безопасности личности в системе корпоративных связей необходимо рассматривать человека исходя из индивидуально-психологических особенностей личности, ее самодостаточности, культуры, воспитания, образа своего «Я» в системе профессиональной деятельности. Так, по мнению А.Г. Асмолова совместная деятельность в конкретной социальной системе по-прежнему детерминирует развитие личности, но личность, все более индивидуализируясь, сама выбирает ту деятельность, а порой и тот образ жизни, которые определяют ее развитие (Зинченко, 2011а).

Можно сказать, что социальная функция корпоративной безопасности заключается здесь в безопасности взаимосвязей и развития макросоциальных организационных систем и их подсистем: «индивид – социальная группа», «индивид – организация», «социальная группа – организация» и т.д. Также необходимо отметить, что обусловленность социальной функциональности корпоративной безопасности связана с ключевым элементом любого социального института – человеческими ресурсами, ведь именно от качества, уровня взаимодействия, взаимответственности между индивидами и социальными группами, зависит существование организации и эффективность ее деятельности. Другими словами, для обеспечения корпоративной безопасности необходимо обращать особое внимание на решение морально-этических вопросов, связанных с социальной ответственностью, а также находить эффективные способы заинтересовать служащих в совместной работе

для успешного достижения целей организации (Психология корпоративной безопасности, 2010, с. 135).

Таким образом, важным моментом в обеспечении корпоративной безопасности становится процесс «живой взаимосвязи Мы-Я и другой человек», благодаря которому социум способен преодолеть барьер разобщенности. В данном случае обратим внимание, что преодоление социальной разобщенности во многом зависит от функции социального контроля, ослабление которой приводит к различного рода социальным деформациям, к нарушению функционирования элементов целого, что является серьезной социальной угрозой корпоративной безопасности (Зинченко, 2011а).

Еще одним из эффективных путей обеспечения корпоративной безопасности является прогнозирование и оценка возможных угроз. При этом важным условием становится создание модели оценки угроз социальной функции корпоративной безопасности, которая может включать в себя следующие оценки (Психология корпоративной безопасности, 2010, с. 32):

- оценку уровня склонности других социальных субъектов или противника к агрессивным действиям, угрожающим корпоративной безопасности;
- оценку уровня и характера риска при принятии решений антикризисного характера;
- оценку степени агрессивности намерений и действий со стороны противника;
- оценку уровня подготовленности партнеров и конкурентов и его сравнение со своим уровнем подготовленности;
- оценку характера напряженной и кризисной ситуации как угрозы корпоративной безопасности, оценку степени деформации сотрудников как угрозы корпоративной безопасности;
- оценку уровня и степени развития кризисной ситуации как угрозы корпоративной ситуации, оценку уровня сферы влияния конкурента и характера его социально-коммуникативного потенциала;
- оценку характера воздействия его направления и силы воздействия;
- оценку устойчивости корпоративных структур и связей и их динамических возможностей при преодолении угроз корпоративной безопасности.

В этом контексте необходимо отметить, что организация испытывает острую потребность в поиске наиболее оптимальных путей оценки угроз корпоративной безопасности. Эффективное решение задач обеспечения корпоративной безопасности, таким образом, тесно связано с процессом создания моделей оценки возможных угроз, что позволит выработать наиболее оптимальные методы их преодоления. Таким образом, корпоративная безопасность представляет собой сложную многоуровневую систему социальных, социально психологических механизмов, образований и форм

поведения, которая должна обеспечивать информационно-психологическую безопасность и человека как активного социального субъекта, и саму организацию в различных информационно-коммуникативных ситуациях, так и общество в целом. Анализ существующих угроз и рисков компании, выявление параметров их оценки играет решающую роль в выборе пути их преодоления, что позволяет избрать наиболее адекватные и эффективные пути обеспечения корпоративной безопасности (Зинченко, 2011а, с. 77).

Соответственно, можно утверждать, что психологическая безопасность в организации предполагает бесконфликтность ее социального пространства, четкость деятельности управленческой вертикали, постоянное приращение профессионализма сотрудников, устойчиво позитивный имидж производимых товаров (услуг), повышение компетентности персонала в сфере безопасности и прочие составляющие, способствующие ее стабильной и расширяющейся деятельности, например, своевременное внедрение инноваций.

Важной основой для сохранения корпоративной безопасности, по мнению Т.М. Краснянской, является внедрение в деятельность организации оригинальных, качественно новых идей, приемов и решений способно сформировать созидательный импульс обновления, активизировать нацеленность коллектива на изменения, мобилизовать у каждого адаптационную и творческую активность. В целом такие изменения создают многообещающую основу для построения стабильной деятельности и развития этой организации, а также ее сотрудников (Краснянская, Тылец, 2015, с. 20).

Если учитывать тот факт, что по своей природе инновации приводят к позитивным изменениям в настрое сотрудников организации, повышению трудоспособности, адаптационной и творческой способности, более полному осознанию своего места и нужности в трудовом коллективе, становится очевидным, что без развитой психологической готовности к инновационной деятельности (Гаврилова, Гудименко, 2017, с. 53-60; Гаврилова, Гудименко, 2016, с. 172-185) все эти изменения могут быть не только неэффективными, но и нанести урон, как конкретному сотруднику, так и организации в целом, и, как следствие, понизить уровень корпоративной безопасности. Таким образом, уровень корпоративной безопасности зависит, в том числе, и от уровня психологической готовности к инновационной деятельности сотрудников организации (там же). Данный аспект является перспективным в рамках нашего дальнейшего исследования.

Проведя теоретический анализ научной литературы по данной теме, нами было раскрыто содержание социального структурного компонента корпоративной безопасности, которое включает в себя адаптационный, аналитический и психологический структурные компоненты (табл. 1).

Таблица 1

Содержание социального структурного компонента корпоративной безопасности и его
основные характеристики

Психологический	• умение учитывать индивидуально-психологические особенности сотрудников при построении системы преодоления угроз безопасности • возможность поддержания позитивного имиджа производимых товаров (услуг) • интерес к саморазвитию и самосовершенствованию • защищенность и развитие интеллектуального потенциала • способность выстраивать доверительные, искренние отношения • активность • быстрая откликаемость, высокие показатели в труде и профессиональной деятельности • удовлетворенность отношениями в коллективе • свободное выражение собственного мнения • удовлетворенность принадлежностью к коллективу • доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу
Адаптационный	• способность превзойти конкурентов в заданных условиях • потребность в создании и восприятии нового • помощь сотрудникам в налаживании трудовых отношений • способность совершать конкурентные действия • удовлетворенность совместной деятельностью • склонность к сотрудничеству • адекватный уровень самооценки • осознание себя как достойного члена коллектива
Аналитический	• прогнозирование и оценка возможных угроз безопасности • прогнозирование и оценка результатов внедрения инноваций • выявление актов недобросовестной конкуренции сотрудников • выявление нарушений устава организации сотрудниками • выявление актов промышленного шпионажа • оценка лояльности коллектива

Каждый из этих структурных компонентов играет важную роль, поддерживая целостность социального компонента безопасности.

Психологический структурный компонент обеспечивает условия сохранения жизненно важных интересов личности, являясь «крышей» данной модели.

Адаптационный структурный компонент, в свою очередь, выполняет функцию оптимизации трудовой деятельности, обеспечивает защищенность и развитие интеллектуального потенциала сотрудников, являясь своего рода «фундаментом» социальной безопасности организации.

Аналитический структурный компонент обеспечивает упорядоченное накопление и анализ информации по различным направлениям безопасности социальной среды организации, вырабатывает предложения по дальнейшему развитию данных тенденций либо их нейтрализации, а также играет важную роль

при построении производственных связей между отделами организации, являясь «каркасом» данной модели.

Определившись с содержанием социального структурного компонента корпоративной безопасности и его основными характеристиками, выделив на их основе структурные компоненты социальной корпоративной безопасности (психологический, адаптационный, аналитический), мы можем непосредственно перейти к разработке модели сопровождения корпоративной безопасности организации (рис. 2).

На наш взгляд, при проведении мероприятий, способствующих повышению показателей корпоративной безопасности организации, необходимо учитывать, что эффективность воздействия на определенный структурный компонент обусловлена конкретными методами и технологиями. Однако стоит отметить, что все эти методы и технологии будут способствовать повышению показателей корпоративной безопасности организации в разной степени.

Для более точного подбора средств, способствующих повышению показателей корпоративной безопасности организации, необходимо опираться на содержание структурных компонентов феномена корпоративной безопасности, однако, необходимо напомнить, что в своем исследовании мы делаем акцент прежде всего на содержание социальной корпоративной безопасности, так как данный феномен находится непосредственно в зоне нашей компетентности и интересов.

Для обеспечения социальной корпоративной безопасности нами был определен возможный перечень мероприятий, способствующих поддержанию и развитию безопасности организации:

- курсы профессиональной переподготовки и повышения квалификации, стажировки и временные замещения;
- Тренинг развития психологической готовности к инновационной деятельности сотрудников организации;
- развивающие проекты и задания;
- обучающие компьютерные курсы и программы, электронные рассылки, содержащие лекционную информацию;
- наставничество, коучинг;
- семинары и мастер-классы, деловые игры, практикумы;
- онлайн-конференции, вебинары;
- индивидуальное консультирование;
- и др.

Понимание содержания информационного структурного компонента корпоративной безопасности предоставляет нам возможность подобрать перечень необходимых мер, способствующих поддержанию и развитию безопасности организации:

- периодический анализ возможной угрозы хищения информации, определение ее реальности, вида, форм;
- определение потенциальных конкурентов;
- контроль за рекламой, рынками сбыта, деловыми контактами;
- выявление актов недобросовестной конкуренции;
- принятие контрмер в случае нарушения интересов фирмы.

Важность постоянного совершенствования экономической корпоративной безопасности трудно переоценить. Изучив данный конструкт, мы пришли к выводу, что для его активного и последовательного развития необходимо следующее:

- наличие культуры ведения предпринимательской деятельности;
- поддержание делового имиджа в бизнес-кругах;
- выявление, анализ и оценка возникших реальных угроз экономической безопасности, а также принятие решений и организация деятельности по реагированию на возникшие угрозы;
- постоянное совершенствование системы обеспечения экономической безопасности.

Можно сказать, что при выполнении данных условий происходит совпадение ценностей сотрудников и организации в целом, то есть улучшается продуктивность деятельности сотрудников, что способствует максимизации качественного улучшения деятельности организации в целом, чем и обеспечивается корпоративная безопасность (Психология корпоративной безопасности, 2010, с. 58).

Необходимо отметить, что реализация данных действенных способов обеспечения безопасности на всех уровнях иерархии организации развивает следующие важные аспекты успешной деятельности любой современной организации:

- прогнозирование и оценка возможных угроз безопасности;
- удовлетворенность совместной деятельностью;
- быстрая откликаемость, высокие показатели в труде и профессиональной деятельности;
- возможность поддержания позитивного имиджа производимых товаров (услуг);
- интерес к саморазвитию и самосовершенствованию;
- защищенность и развитие интеллектуального потенциала сотрудников;
- сохранение коммерческой тайны;
- защищенность жизненно важных интересов организации от внутренних и внешних угроз;
- повышение уровня корпоративной безопасности организации.

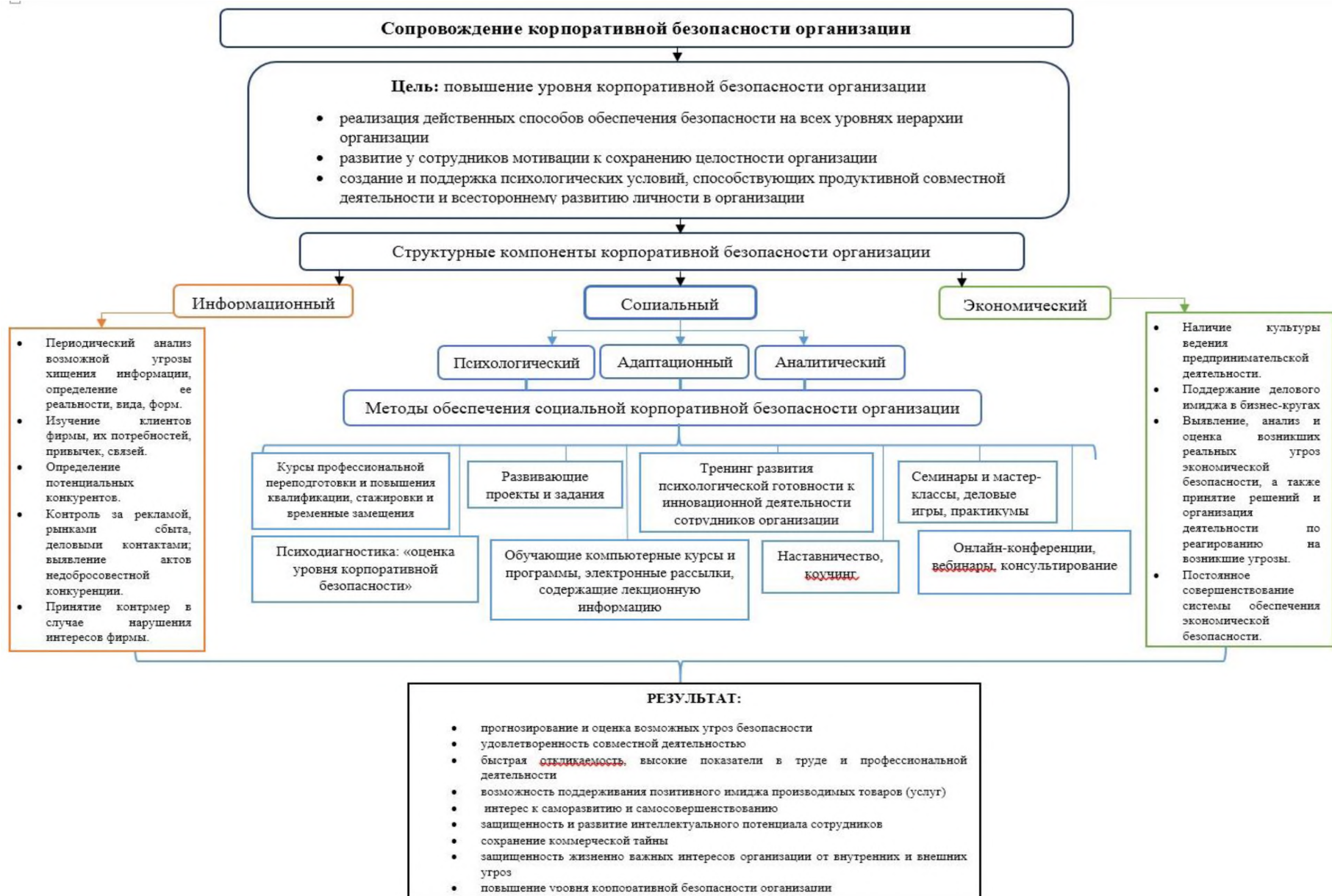


Рис. 2. Модель сопровождения корпоративной безопасности организации

На протяжении всего существования человек каждый раз пытается расширить доступные ему пределы безопасности, обогатить само ее содержание. Как негативные, так и позитивные цели локализуются в определенных отраслях жизнедеятельности субъекта и тем самым выводят на определенные аспекты или виды безопасности. Сказывается и выбор ракурса или критерия классификации: под его влиянием аспекты/виды безопасности могут объединяться, дробиться, менять конфигурацию, наплывать друг на друга (Зинченко, 2011б, с. 7).

Тем не менее, необходимо отдавать себе отчет в том, что безопасность относительна, и сама жизнь человека и общества устроена таким образом, что присутствие риска и опасностей в ней неизбежно. Рассмотрение безопасности, требует, безусловно, дальнейшей проработки и уточнения, для создания в дальнейшем эффективной модели безопасности, опираясь на которую, можно будет стремиться к построению общества, свободного от различных рисков и опасностей.

В свою очередь, теоретический анализ феномена корпоративной безопасности организации показал, что обеспечение корпоративной безопасности является одной из главных форм достижения необходимых внутренних целей организации, ее основных функций и безопасности.

Осмысление психологических аспектов безопасности дает нам возможность выстраивать эмпирические программы исследования, а также понимать необходимые компетенции, способствующие поддержанию высокого уровня корпоративной безопасности, которыми должны обладать сотрудники и управленцы.

Социальный структурный компонент корпоративной безопасности основан на налаживании соответствия между организацией и определенной потребностью коллектива в целом и каждого его отдельного сотрудника, в частности. Он понимается как специфическое состояние организации, при котором минимизированы негативные воздействия на социальную безопасность предприятия за счет отсутствия рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом.

Среди множества объектов управления решающая роль принадлежит людям, так как именно работники организации приводят в движение все остальные объекты управления и от деятельности сотрудников организации в конечном счете зависят количество и качество произведенной продукции или оказанных услуг. Следовательно, человеческим ресурсам принадлежит центральное место в системе управления организацией (предприятием). Таким образом, вопрос профессионализма сотрудников, включая психологическую готовность к инновационной деятельности, потенциал и рост которого является одним из важнейших факторов корпоративной безопасности, обеспечения

эффективной и продуктивной деятельности предприятия является особенно актуальным.

В определении уровня надежности системы корпоративной безопасности любой организации ведущая роль принадлежит «человеческому фактору». Для эффективного решения вопросов изучения влияния человеческого фактора на надежность систем комплексной безопасности коммерческих фирм и негосударственных структур, а также разработки эффективных психологических приемов и методов профилактики деструктивных процессов необходимо проведение специальных исследований в рамках научно-практического направления – психологии корпоративной безопасности.

В заключение возможно представить некоторые рекомендации, ориентированные на эффективную реализацию на практике результатов научно-практических разработок в данном направлении (Бородин, 2004):

- необходимо на базе результатов научно-практических разработок создавать психотехнологии, работа с которыми будет доступна сотрудникам служб персонала и безопасности, не имеющим базового психологического образования, но прошедшими специальную подготовку на краткосрочных курсах;
- для руководителей компаний, менеджеров, сотрудников служб безопасности и персонала, необходимо разработать краткосрочные спецкурсы по вопросам «Психологии корпоративной безопасности»;
- для представителей малого и среднего бизнеса создать консультационно-методические центры по вопросам «Психологии корпоративной безопасности».

ГЛАВА 17. ТРАНСФОРМАЦИОННЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИГРЫ КАК МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ У РАБОТНИКОВ КОМПЕТЕНЦИЙ, НЕОБХОДИМЫХ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Учитывая основные тенденции в развитии психологии управления и бизнеса можно утверждать, что развитие информационно-технологической среды, влечет за собой значительные изменения социально-психологических процессов. Главной характеристикой современной реальности становится неопределенность, которая принципиально изменяет отношения человека с окружающим миром, представляя собой практический вызов способности человека жить в создаваемых ею условиях (Гришина, 2018, с. 287).

Современный мир меняется очень быстро, появление новых технологий позволяет многократно увеличить скорость окружающих нас процессов. Человек с одной стороны является инициатором этих изменений, а с другой вынужден сам постоянно приспосабливаться к новым условиям жизни и деятельности. В 1991 году в России появляется первый оператор сотовой связи, с тех пор прошло уже 26 лет. Сегодня мы не представляем свою жизнь без мобильного телефона, ни в семье, ни на работе. Появились и получили широкое распространение разнообразные способы дистанционной работы такие как: удаленные офисы, фриланс и другие. Сотрудники зачастую продолжают трудовую деятельность, находясь на больничном, в отпуске или в декрете. Руководитель имеет возможность постоянного дистанционного наблюдения за деятельностью организации. Вместе с появлением новых технических решений часто появляются и новые социально-психологические проблемы.

Для их выявления, изучения и разработки методов профилактики и коррекции необходимо рассматривать психологию управления не только, как дисциплину способную повлиять на значительный рост эффективности производства за счет усовершенствования навыков руководства, но как возможность исследования, выявления и развития специфических управленческих компетенций у рядовых сотрудников.

В современном мире кардинальная смена сферы профессиональной деятельности уже никого не удивляет. В течение жизни можно сменить несколько профессий и достичь в них высокого уровня профессионализма. Люди все чаще воспринимают трудовую деятельность не только как способ обретения материальных благ, но и как путь самореализации, реализации жизненного смысла и гармоничного взаимодействия с окружающим миром. Таким образом, сотрудник не может и далее рассматриваться, как часть хорошо отлаженного механизма, все чаще речь идет об объединении равных, для достижения общих

целей, актуальных для каждого отдельного члена трудового сообщества. Важность и значимость каждого сотрудника для организационного процесса возрастает. Безусловно, такой подход значительно усложняет процесс управления и требует новых подходов.

Мировые процессы глобализации, информационно-технологический прогресс, ситуации неопределенности и риска обуславливают повышение требований к личности и профессиональным компетенциям, как руководителя, так и сотрудника.

В этих условиях особую важность приобретает понимание психологических основ управления. Сегодня руководителю недостаточно обладать знаниями, напрямую относящимися к сфере его деятельности, необходимо понимать основные механизмы групповой динамики, феномены групповой жизнедеятельности, знать основы психологии личности. В своей деятельности руководитель постоянно развивается сам, воздействует на своих подчиненных, на сложные групповые явления и процессы. Наряду с этим происходит обратный процесс воздействия трудового коллектива и отдельных его членов на руководителя. На сегодняшний день одной из главных задач управления является эффективная организация работы всех участников производственного процесса. По мнению Л.А. Вайнштейна, И.В. Гулиса «Искусство управления проявляется в налаживании коммуникаций, координировании и направлении работы подчиненных, в умении делегировать им необходимые полномочия, предоставлять право высказывать и отстаивать собственное мнение, сохраняя за руководителем функцию контроля» (Вайнштейн, 2018, с. 26). Для успешного выполнения этих задач менеджеру необходимо обладать знаниями основ психологии личности, конфликтологии, психологии труда и организационной психологии, эргономики, психологии принятия решений, обладать практическими навыками медиации, фасилитации, мотивации и др. Таким образом, менеджмент все более и более обогащается знаниями практически из всех современных психологических школ и направлений.

Уже не один десяток лет происходят глобальные изменения в экономической сфере. Сегодня мы можем с уверенностью утверждать, что мы живем в эпоху постоянных изменений. Наиболее выраженными и ощутимыми являются: интернационализация и цифровизация экономики, развитие информационных технологий, отраслевых сдвигов от промышленности к услугам, разнонаправленных тенденций усиления конкуренции и одновременно усиление сотрудничества, и др. Все это неизбежно ведет к необходимости реализации изменений в организационных структурах и практике управления.

Согласно заключению Международной организации труда (МОТ) наиболее важными и общими признаками таких изменений, являются следующие: «организация и ее среда все более ориентированы на рынок, на ужесточение контроля издержек производства; организационная структура все более децентрализована и фрагментарна. Крупные компании распадаются в сфере управления на ряд средних и мелких. Усиливается потребность в интеграции, которая обеспечивается общей корпоративной стратегией и усилением финансового контроля; «горизонтальное управление» становится более важным, чем «вертикальное», иерархическое, что повышает роль таких ценностей, как кооперация, инициатива, риск, независимость, предвидение; обновление, творчество, долгосрочная ориентация – необходимые компоненты практики управления; стиль управления, система ценностей и квалификационно-поведенческие профили руководителей и менеджеров меняются от бюрократического к инициативному и предпринимательскому; люди и их талант наиболее ценный ресурс организации, а управление человеческими ресурсами – ее стратегическая задача» (Вайнштейн, 2018, с. 28).

Таким образом, важными задачами, стоящими перед психологией управления как наукой являются: быстрое и качественное реагирование на запросы связанные с изменениями в экономике, организационных структурах, методах управления; дальнейшее формирование и развитие научной базы для изучения и прогнозирования, наблюдаемых сегодня тенденций; поиск возможностей для реализации научного подхода при решении практических управленческих задач.

Управленческие компетенции, востребованные в современном обществе, механизмы их формирования и перспективы использования.

Наряду с целым рядом профессиональных навыков и умений все большее значение для руководителя любого уровня, а также для рядовых сотрудников и частных предпринимателей приобретает целый ряд психологических компетенций. Среди них, такие как: эмоциональный интеллект, коммуникативные навыки (нетворкинг, умение вести переговоры, навыки продаж), самопрезентация (брендинг, публичные выступления), саморегуляция (стрессоустойчивость, конфликтность) и т.п. Рассмотрим некоторые из них.

Эмоциональный интеллект

Впервые понятие эмоционального интеллекта появилось в 1960-х годах, несмотря на то, что о происхождении и значении эмоций говорилось задолго до этого. В 1990 году вышла статья Питера Сэловей и Джона Майера «Эмоциональный интеллект», определившая современное понимание эмоционального интеллекта, как способность воспринимать и выражать эмоции,

понимать их и объяснять, ассимилировать эмоции и мысли, регулировать собственные эмоции и эмоции других людей.

За это время появилось множество теоретических и практических исследований в этой области, методики измерения и способы развития. Одно из определений дали российские специалисты. «Эмоциональный интеллект – способность человека оперировать эмоциональной информацией, то есть той, которую мы получаем (или передаем) с помощью эмоций (Шабанов, 2013, с. 30).

Первая модель эмоционального интеллекта, разработана Джоном Майером, Питером Саловеем и Дэвидом Карузо. Авторы концепции представили эмоциональный интеллект как конструкт, составляющими которого являлись способности 3-х типов: способности к идентификации и выражению эмоций; способности к регуляции эмоций; способности к использованию эмоциональной информации в мышлении и деятельности.

Данная структура эмоционального интеллекта позже была доработана авторами. Усовершенствованная модель эмоционального интеллекта включает в себя 4 компонента:

1. Идентификация эмоций (восприятие своих эмоций и эмоций других людей, адекватное выражение эмоций, различение подлинности эмоций);
2. Осмысление эмоций (понимание комплексов эмоций, связей между эмоциями, причины возникновения эмоций, вербальную информацию об эмоциях);
3. Ассимиляция эмоций в мышлении (использование эмоций для направления внимания на важные события, способность вызывать эмоции, способствующие решению задач);
4. Управление эмоциями (снижение интенсивности отрицательных эмоций, решение эмоционально нагруженных задач без подавления связанных с ними отрицательных эмоций).

Значительный вклад в развитие понимания эмоционального интеллекта внес Д. Гоулман. Он уделил особое внимание практическому применению теории эмоционального интеллекта. Впервые он сравнивал академический интеллект и эмоциональный, утверждая, что эмоциональный интеллект более значим. Д.Гоулман выделяет 5 основных составляющих эмоционального интеллекта (Гоулман, 2013, с. 246):

Самосознание – способность называть эмоциональные состояния, способность понимать взаимосвязи между эмоциями, мышлением и действием, способность адекватно оценивать свои сильные и слабые стороны;

Саморегуляция – способность контролировать эмоций, умение изменять нежелательное эмоциональное состояние, способность в кратчайшие сроки восстанавливаться после стресса.

Мотивация – способность входить в эмоциональные состояния, которые способствуют достижению успеха, посредством использования глубинных склонностей проявлять инициативу.

Эмпатия – способность читать эмоции других людей, умение ставить себя на их место.

Социальные навыки – способность вступать удовлетворяющие межличностные отношения и поддерживать их.

Отечественных исследователей также интересует тема эмоционального интеллекта, которая разрабатывается такими авторами как Д.В. Люсин, И.И. Андреева, Д.В. Ушаков, Е.А. Сергиенко, О.В. Белоконь и многих других. Психолог Д.В. Люсин в 2004 году предложил новую модель эмоционального интеллекта. Автор определяет эмоциональный интеллект как способность (совокупность способностей) к пониманию своих и чужих эмоций и управлению ими (Ушаков, 2009, с. 14).

Люди с развитым эмоциональным интеллектом благодаря своим способностям к пониманию и управлению своими эмоциями и эмоциями других людей, хорошо адаптированы в социальной сфере, эффективны в общении и успешны в достижении своих целей.

Коммуникативные навыки. Нетворкинг. Одним из важных элементов делового общения сегодня становится нетворкинг.

Дословно нетворкинг (от англ. net – сеть, work – работа) можно перевести как «сеть, которая работает», здесь имеется ввиду сеть контактов (а именно: деловых и личных знакомств), которая работает для достижения желаемого результата. Однако понятие нетворкинг гораздо шире, чем может показаться на первый взгляд. Оно также включает в себя умение заводить новые знакомства, развивать и поддерживать имеющиеся контакты, укреплять сеть нужных людей, что поистине является настоящим искусством. В свою очередь простой обмен визитками или рукопожатие во время мимолетной встречи вряд ли можно назвать нетворкингом (Бабушкин, 2016, с. 10).

Нетворкинг – это универсальный инструмент, используемый для достижения успеха как в бизнесе, так и в жизни. С помощью сильной сети контактов можно решить практически любую задачу. Неслучайно успешные политики, бизнесмены, ученые и изобретатели добивались большего успеха, когда объединяли свои усилия друг с другом или окружали себя сильной командой единомышленников.

Впрочем, справедлива и обратная формулировка, сводящаяся к тому, что искусство заводить друзей является залогом успешного бизнеса. Нетворкингу также под силу решение задач, не связанных напрямую с бизнесом: поиск работы, поиск партнера, организация полезного и интересного досуга. Все

зависит от того, какие цели ставит перед собой конкретный человек и кого именно он добавляет в свою сеть контактов.

К коммуникативным навыкам относится и искусство продаж, которое в современном мире все чаще требует личного общения и умения вести переговоры.

Самопрезентация. Личный бренд.

Далеко не все люди готовы к публичности и обладают навыками самопрезентации. Но именно эти компетенции становятся, востребованы не только среди руководителей, но и среди рядовых сотрудников. Если для руководителя личный бренд расширяет возможность развития фирмы, делает её продукцию узнаваемой и приближает к потребителю, то личный бренд сотрудника становится востребованным, когда он выходит на рынок труда, или становится одним из узнаваемых лиц компании. Личный бренд есть у каждого — у известного бизнес-тренера и у домохозяйки. Это — образ, который складывается при произнесении имени, ассоциации с ним связанные, услуги или выступления. Достаточно часто бренд является отражением деловой репутации.

Навыки самопрезентации часто связаны не только с конкретными умениями, но и с такими психологическими понятиями как: уверенность в себе, самовосприятие, образ собственного «Я» и т.п. Поэтому для обретения данной компетенции недостаточно чисто технических решений, обычно необходима и психологическая работа.

Саморегуляция. Стрессоустойчивость.

Одним из определений саморегуляции является следующее: саморегуляция - свойство систем в результате реакций, компенсирующих влияние внешнего воздействия, сохранять внутреннюю стабильность на определённом, относительно постоянном уровне. В зависимости от рассматриваемых систем саморегуляция является предметом изучения разных наук. С точки зрения психологии саморегуляция – это своеобразная настройка индивидом своего персонального внутреннего мира и самого себя с целью приспособления к текущей ситуации. В условиях увеличивающихся скоростей и эмоциональных нагрузок, нарушения режима работы и отдыха возрастает уровень стресса. Тогда, когда негативные психические состояния начинают оказывать значительное воздействие на эффективность производственной деятельности, сказываться на качестве межличностного общения, влиять на психическое и физиологическое здоровье, возникает необходимость в саморегуляции. При этом под саморегуляцией понимается не только ликвидация негативных состояний, но и вызов позитивных.

Одновременно с изменениями в экономике, технике постоянно развивается и практическая психология. Появляются и апробируются новые

методы и технологии работы с людьми. Одним из таких методов стали трансформационные психологические игры. Многие из них базируются на известных психологических теориях, подтвержденных научными данными. Но сами по себе трансформационные игры – явление пока новое и требующее изучения.

Сегодня одним из наиболее востребованных и эффективных методов развития компетенций и обучения в организации является тренинг. Данный метод максимально результативен в получении и проживании нового опыта. Однако тренеры и сами участники тренингов нередко указывают на то, что есть такие проблемные ситуации, при которых тренинг практически не дает ожидаемых результатов или их приходится добиваться очень долго. Известный методолог бизнес-тренингов Б. Мастеров подчеркивает, что продуктом большинства тренингов, независимо от их парадигмы, являются индивидуальные изменения (Мастеров, 2004, с. 156). По его мнению, эти изменения можно разделить на три типа:

- ресурсные (изменение – развитие или нивелирование личностных особенностей);
- инструментальные (освоение навыка, технологии);
- концептуальные (изменение видения, отношения, картины мира).

Если опираться на эту типологию, то, несомненно, для инструментальных, а зачастую и ресурсных изменений нет ничего лучше тренингового метода (Телегина, 2013). Когда же вопрос касается концептуальных изменений, здесь возникают сложности. На практике, чтобы добиться такого рода изменений, не хватает ресурса, арсенала тренинговых методов. Или для этого необходима длительная работа с использованием психотерапевтических техник. Ясно, что в условиях производства и в рамках бизнес обучения не хватает времени на длительную и кропотливую работу. В качестве альтернативного инструмента, позволяющего добиться серьезных концептуальных изменений, исследователи предлагают использовать трансформационные психологические игры.

Как любой процесс, трансформационные игры ставят перед собой определенные цели, которые можно сформулировать следующим образом:

1. Игра предоставляет возможность человеку осознать те препятствия, которые не позволяют реализовать ему свои намерения.
2. Игра – это своеобразный тренажер, помогающий пройти определенную проблемную ситуацию в игровой форме, чтобы затем перенести полученный опыт в реальность.
3. Игра раскрывает внутренний потенциал каждого участника, способствует трансформации одних (отрицательных) качеств в другие (положительные). Данный эффект возможен благодаря наличию в игре всех

четырёх стадий человеческого состояния: физического, эмоционального, ментального и духовного (Трансформационные игры, 2017).

Психологические игры могут использоваться в рамках тренингов, мастерских, обучающих программ и как самостоятельный инструмент. Существуют игры узкой направленности, задачами которых является выработка конкретной компетенции и широкой направленности, позволяющие работать с разными запросами. Некоторые игры подразумевают исключительно групповой формат, некоторые позволяют проводить индивидуальную работу. Важной чертой данного инструмента является возможность за относительно короткий промежуток времени (5-6 часов) освоить конкретные навыки, как на уровне осознания, так и на уровне действий. Задачи психологических трансформационных игр ставятся всегда с учетом конкретных проблем каждого отдельного участника. Игра, хоть и одна на всех, но намерения у каждого игрока свои. Однако смысл и заключается в том, что в конце не может быть победителя или проигравшего. Все игроки должны достигнуть своих целей или найти ответы на свои вопросы (Трансформационные игры, 2017).

Трудно найти общее, разделяемое всеми определение трансформационной психологической игры. В качестве одного из вариантов можно привести следующее: это символическая деятельность, которая моделирует и преобразует реальность, отличается высокой степенью спонтанности и свободы, но протекает в рамках четко заданных правил, решает конкретные психологические и бизнес-задачи, работает с личностью как целостной структурой, а не с отдельными качествами и имеет своей целью индивидуацию личности через осознание человеком актуального опыта (Телегина, 2013, с. 10). На наш взгляд в этом определении важными являются основные понятия, которые и определяют специфику данного метода.

Понятие «индивидуация» используется в классическом определении К.Г. Юнга – познание бездонных глубин психики, прыжок в неизвестность, достижение трансформации своего «Я» (Хьелл, Зиглер, 1997). Процесс развития динамической связи между эго и самостью вместе с интеграцией различных частей психики. Целью индивидуации является объединение сознательного и бессознательного (Хьелл, Зиглер, 1997, с. 210). Согласно К. Юнгу: «Самость – это также и цель нашей жизни, ибо она представляет собой самое полное выражение того неповторимого сочетания, которое мы называем личностью; Самость – это полный расцвет не только отдельно взятого индивида, но и целой группы, каждый член которой вносит свою долю в складывающееся целое. И здесь также мы соприкасаемся с чем-то таким, что недоступно определению и может быть лишь пережито» (Юнг, 1997, с.78).

Если подвести итог, то можно сказать, что в трансформационной игре создаются условия, дающие возможность для активного проживания не просто опыта (как в тренинге), а некоего пути трансформации своего «я» (Телегина, 2013, с. 11).

Второе понятие, которое лежит в основе определения трансформационной игры – «осознание», или иначе осознание, доступное при полном проживании момента здесь и сейчас. Процесс осознания лежит и в основе тренинга, но там он имеет принципиально другое значение. В тренинге осознание есть прерывание контакта, ретрофлексивное действие – рефлексия, прерывающая осознаваемое переживание (Телегина, 2013, с. 12). У игротехников, в свою очередь, возникает вопрос: чем же трансформационная игра отличается от сюжетно-ролевой игры, в которой можно моделировать или воссоздать реальность. Сюжетно-ролевая игра позволяет человеку примерить на себя ту или иную роль, погрузиться в заданный сюжет и прожить определенный сценарий. Зная в какой-то степени роль (прототип), участник сюжетно-ролевой игры пытается воспроизвести модели поведения, ценности, личностные черты героя и тем самым он получает важный опыт, но опять же в первую очередь инструментальный. Хотя, как отмечают исследователи, побывав в той или иной роли, человек получает возможность и на концептуальном уровне взглянуть на вещи другими глазами, в данном случае глазами героя (там же).

В этом отношении главное отличие трансформационной игры от сюжетно-ролевой состоит в том, что участник погружается в метафоричную реальность, в которой нет строго заданного сюжета, а главное, нет конкретных ролей, которые он должен играть. Игровая реальность такова, что участник остается самим собой, но в совершенно другой, игровой, метафоричной реальности. Здесь основной ресурс заключается в том, что у участника нет возможности спрятаться за проигрываемой ролью и переложить на нее ответственность за происходящее в игровой реальности (Телегина, 2013, с. 13). Те действия, которые совершает участник игры – это его действия и его ответственность.

Таким образом, по мнению игротехников отличительной особенностью трансформационной игры является относительность сюжета и ролей игры и проживание участником не какой-то вымышленной, заданной роли, а самого себя внутри условного метафоричного пространства.

Заслуживает внимания, на наш взгляд, анализ психологических механизмов, благодаря которым работают процессы осознания и трансформации. Вслед за исследователями остановимся на таких механизмах, как выбор и свобода.

По мнению игротехников в большинстве авторских игр участник сталкивается с необходимостью принимать решение и делать выбор. Как пишет

Телегина, «Зачастую эти ситуации выглядят сложными, дилеммными, порой тупиковыми. Однако мы основываемся на принципе, что когда есть осознание – всегда есть выбор! В любой момент, когда осуществляется осознание, контакт с реальностью, может быть совершен и выбор. Нет безальтернативных ситуаций. Однако там, где осознание не включено, выбора может и не быть. Поэтому наша задача создать в игре максимальный контакт участника с происходящей ситуацией, показав, вернее дав возможность прожить ему тем самым механизм принятия решений в трудных жизненных или бизнес-ситуациях» (Телегина, 2013, с. 14). Совершение выбора зачастую помогает участнику полностью отождествить себя с игровой ситуацией и принять на себя ответственность за происходящее. Тем самым он перестает быть сторонним наблюдателем-скептиком и получает максимально возможный опыт проживания.

Второй ключевой механизм – свобода. Свобода заключается в том, что, оказавшись перед ситуацией выбора в игре, участник не ограничен никакими формальными условностями при его совершении. Нет игровой задачи и ее условий, нет правильного и неправильного решения, нет необходимости его принимать (отказ от совершения выбора – это тоже выбор), нет даже ограничений по времени (в пределах разумного, конечно).

«Свобода, в отличие от выбора, – это состояние, относящееся, скорее, к возможности, нежели к действию. Если я испытываю свободу, даю себе возможность быть свободным, я уже свободен. Совсем не обязательно каждый момент времени находиться в состоянии физической свободы, чтобы быть свободным. Еще раз подчеркну, что свобода – это не действие, а состояние» (Телегина, 2013, с. 15).

По мнению Д.А. Леонтьева: «Свобода феноменологически представляет собой некоторое базовое состояние, относящееся более к возможности, чем к акту ее осуществления, конкретному событию. Если я испытал свободу, то тем самым уже обрел ее. “Свобода производит... свободу”. Если сущностью свободы выступает контроль над своей активностью во всех точках ее траектории, то она есть как в точках выбора, так и в промежутках между ними, причем сам выбор осуществляется либо свободно (если он может быть изменен), либо нет (если он жестко определен). Свобода и личностный выбор, таким образом, не одно и то же, хотя они тесно взаимосвязаны и подкрепляют друг друга. «Свобода кумулятивна; выбор, включающий в себя элементы свободы, расширяет возможность свободы для последующего выбора» (Леонтьев, 2016; Леонтьев, Овчинникова, Рассказова, Фам, 2015, с. 138).

Итак, отличительной особенностью трансформационной игры является использование таких механизмов, как выбор и свобода, которые отражают

степень ответственности человека за происходящее в игровом пространстве и далее – в жизни (Телегина, 2013, с. 16).

В число психологических механизмов, работающих в игре, необходимо включить и те, которые проявляются при работе с метафорическими картами (в большинстве игр они активно используются). Прежде всего, это механизм проекции (З. Фрейд). Карты являются стимулом, вызывающий поток ассоциаций, содержащих информацию о внутреннем мире человека; объектом, на который накладывается проецируемый материал. А также механизм диссоциации, в результате работы этого механизма человек начинает воспринимать происходящее с ним так, будто оно происходит не с ним, а с кем-то посторонним, получает возможность посмотреть на события, как бы со стороны. Но, не погружаясь в «роль» полностью, как при ролевых играх. Остается устойчивая связь с реальностью. И, конечно, важным элементом игры является активизация метафорического мышления. Это образный способ описания ситуации, образное сравнение, помогающие через картинку увидеть новые смыслы.

Еще одно понятие, которое характеризует особенности трансформационных игр, это нарратив.

Нарратив (поучительная история, рассказ) – это исторически и культурно обоснованная интерпретация некоторого аспекта мира с определенной личностной позиции. Подвиды нарратива включают мифы, народные и волшебные сказки, правдивые и вымышленные истории и некоторые исторические, правовые, религиозные, философские и научные тексты (Эпштейн, 2007).

Причем здесь нарратив? В основе практически любого сюжета игры лежит свой нарратив, своя поучительная история. Что является источником этого нарратива – миф, сказка, авторское литературное произведение, реальная жизненная история автора игры или некая классическая, архетипическая жизненная история – не так важно. Все это имеет право быть основой (Телегина, 2013, с. 18).

Многие социальные психологи отмечают, что объяснение динамических образцов человеческого поведения представляется более близким к своему разрешению через исследование нарратива, чем даже посредством таких хорошо известных подходов, как использование функционально-ролевой модели. Исследователи отмечают, что истории, которые мы рассказываем о самих себе и других, и те истории, которые другие люди рассказывают о нас и о себе, не только и не столько описывают уже существующую реальность, сколько формируют ее. Иными словами, нарратив формирует реальность человека, в которой тот существует. Трансформационная игра дает возможность прожить

тот или иной нарратив и (главное!) зачастую изменить его, то есть прожить по-другому, по-своему, так, как хочется (Телегина, 2013; Эпштейн, 2007).

Таким образом, отличительными особенностями трансформационной игры в сравнении с другими методами, являются:

- условия, дающие возможность для активного проживания не просто опыта (как в тренинге), а некоего пути трансформации своего «Я»;
- чистое проживание составляет 80 % всего процесса игры;
- относительность сюжета и ролей игры и проживание участником не какой-то вымышленной, заданной роли, а самого себя внутри условного метафоричного пространства;
- использование таких механизмов, как выбор и свобода, которые суть ответственности человека за происходящее в игровом пространстве и далее – в жизни;
- в основе трансформационной игры лежит нарратив, который участник имеет возможность деконструировать и прожить по-другому;
- ведущий трансформационной игры – это активный руководитель, провокатор, директор, носитель определенного нарратива (опыта). Когда мы деконструируем доминирующие нарративы нашего опыта, открываются новые возможности (Телегина, 2013, с. 19).

В системе обучения персонала современных организаций одним из эффективных способов освоения и развития необходимых компетенций, в том числе управленческих, все чаще становятся трансформационные психологические игры.

Одним из примеров игры, направленной на развитие эмоционального интеллекта является трансформационная игра «Эмуно». Авторы игры: Евгений и Инна Захаровы – сертифицированные коучи и тренеры, разработчики авторских моделей эмоционального интеллекта «ЭКА» и «ФПС». Главная цель игрового комплекта «Эмуно» развитие эмоционального интеллекта и приобретение эмоционального иммунитета. Игра помогает повысить самооценку, развить стрессоустойчивость, освоить навыки общения, сохранять эмоциональное равновесие. В процессе игры участники учатся проживать и проговаривать эмоции, вместо того, чтобы их игнорировать и подавлять, выделяют проблемные или наоборот позитивные эмоции, осознают какие ценности и убеждения скрываются за чувствами и эмоциями. Игра повышает осознанность, раскрывает новые возможности для управления собственным эмоциональным состоянием и расширяет возможности понимания чувств окружающих.

Для развития коммуникативных навыков успешно используется игра «NetWorker» автор Евгений Геллер. Игра является риторическим инструментом, позволяющим работать с навыками коммуникации, самопрезентации и поддержания контакта. Игра особенно полезна для специалистов, работающих в области продаж, рекламы и маркетинга. Но будет полезна всем, чья деятельность связана с любыми видами общения – как с личным, так и деловым. Игра решает следующие задачи: улучшение навыков самопрезентации; отработка гибкости в работе с вопросами и возражениями; улучшение навыков вербальной и невербальной коммуникации. Игра позволяет создать собственный разговорный стиль, разработать коммуникационные и продажные скрипты, обрести уверенность при проведении трудных переговоров.

Еще одна игра, развивающая навыки самопрезентации и коммуникации, – «Коучинговая игра «Я-бренд». Автор – Тамара Рогачева, философ, психолог.

В ходе игры происходит обучение основам маркетинга, дается базовая структура построения личного бренда, планируются конкретные действия по созданию, управлению и монетизации своего бренда, прорабатываются ограничивающие убеждения, происходит знакомство с основами сторителлинга. Одной из идей на которых базируется игра является «Матрица 12-ти шагов построения бренда» и охватывает все аспекты по созданию бренда, такие как: самоидентификация специалиста, экспертность, жизненный опыт, ценности, социальная цель, легенда бренда, уникальное торговое предложение и др. Игра позволяет участникам создать концепцию собственного бренда и разработать конкретные шаги по его продвижению.

Широко применяются трансформационные психологические игры, позволяющие работать с любым запросом. Одной из таких игр является Трансформационная игра «Начало: Эффект Бабочки». Автор – Подболотов Д.А., тренер, альтернативный психолог.

Игра может проводится как в индивидуальном, так и в групповом формате. В групповом формате для игроков с разными запросами, для решения единой задачи с определением роли каждого участника проекта, для разрешения какого-либо конфликта с удовлетворением различных запросов сторон. Игра базируется на модели четырех элементов «4Е»: тело (действия), ум (мысли, убеждения, установки), душа (желания, боль), наблюдатель (взаимодействие с миром). В процессе игры первоначальный запрос трансформируется в намерение, появляется понимание необходимых шагов для достижения цели, находится мотивация для дальнейших действий. Каждый этап игры направлен на глубокую работу с каждым из элементов, игроки прорабатывают запрос с разных точек зрения.

В процессе игры могут использоваться метафорические ассоциативные карты, элементы арт-терапии, фрагменты тренинга, коучинговые технологии и многое другое. Все больше специалистов используют в своей практике существующие трансформационные психологические игры, постоянно возникают новые игровые платформы, меняется механика, осваиваются дистанционные методы взаимодействия. Большинство игр опираются на научно подтвержденные и признанные психологические теории, но нельзя исключать появление продуктов, отражающих субъективный авторский взгляд и не являющихся работающим психологическим инструментом. Поэтому наряду с практическим подтверждением действенности данного метода, необходимо научное изучение данного направления психологической работы. Важной задачей является выявления критериев, по которым можно достоверно определить степень воздействия игры, на заявленные автором параметры личности, коллектива или происходящие процессы. Теоретическое изучение трансформационных психологических игр, позволит дополнить инструментарий практикующих психологов, коучей, тренеров, управленцев проверенным, научно обоснованным, современным механизмом для решения самых разнообразных задач, как на уровне отдельного сотрудника, так и коллектива в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Веснин В.Р. Многомерные стили управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.management.com.ua> (дата обращения: 26.10.2017).
2. Аборина М.В. Социально-психологические характеристики успешности профессиональной деятельности менеджера// Вестник Самарской гуманитарной академии: Серия Психология. – 2010. – № 2(8). – С. 161-167.
3. Абульханова-Славская К.А. О субъекте психической деятельности. – М., 1973. – 214 с.
4. Акимова А.Ю., Обознов А.А. Доверие и недоверие человека технике// Психологический журнал. – 2016. – Т. 37. № 6. – С. 56-69.
5. Актуальные проблемы социальной психологии и психологии профессиональной деятельности: коллективная монография. – СПб.: Изд-во НИЦ-РАТ, 2015.
6. Алфёрова М.Н., Бобинцев В.П., Белов А.А. и др. О возможном подходе к разработке региональной концепции и программы улучшения качества жизни населения// Алфёрова М.Н., Бобинцев В.П., Белов А.А., Гармашев А.А., Занчковская С.В. Качество жизни: критерии, оценки, отечественный и зарубежный опыт: Тезисы Международного научного семинара, г. Москва, 24 – 25 октября 2002 г. – М.: ВНИИТЭ, 2002. – С. 5-6.
7. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – Л.: ЛГУ, 2009. – 324 с.
8. Ананьева Т.Е. 10 ключевых компетенций XXI века: чему учить и чему учиться? [Электронный ресурс]// HR-Portal. – 2017. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/10-klyuchevyh-kompetency-xxi-veka-chemu-uchit-i-chemu-uchitsya> (дата обращения: 20.05.2019).
9. Арджирис К. Организационное научение. – М.: ИНФРА-М, 2004.
10. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2009. – 832 с.
11. Арсентьева И.И. Глобализация и перспективы мирового развития// Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – № 81. – С.7-15.
12. Архангельская А.С., Архангельская И.Б. Социальные сети как площадка для бизнес-коммуникаций [Электронный ресурс]// Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2013. – № 4(2). – С. 186-189. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-seti-kak-ploschadka-dlya-biznes-kommunikatsiy> (дата обращения: 19.12.2018).
13. Бабушкин А. Эффективный нетворкинг. Как прокачать полезные связи для успеха в бизнесе и жизни. – М.: Издательство «Издательские решения», 2016.
14. Баева И.А. Психология безопасности как направление психологической науки и практики [Электронный ресурс]// Национальный психологический

- журнал. – 2006. – №1 (1). – С. 66-68. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologiya-bezopasnosti-kak-napravlenie-psihologicheskoy-nauki-i-praktiki> (дата обращения: 08.01.2019).
15. Балакшина Е.В. Динамика профессионального становления менеджеров: на материале менеджеров, занятых в сфере страхования: автореферат дис. кандидата психологических наук: 19.00.03 [Место защиты: Ярослав. гос. ун-т им. П.Г. Демидова]. – Ярославль, 2011. – 25 с.
16. Бандейкина Н.Н. Социальная ответственность предприятий и конфликты в организации: опыт прикладных исследований// Конфликтология. – 2016. – Т. 1. – С. 198-208.
17. Барлыбаев Х.А. Глобализация: от анализа вширь к исследованию вглубь// Век глобализации. – 2016. – №1-2 (17-18). – С.58-69.
18. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.
19. Бек У. Космополитическое общество и его враги// Журнал социологии и социальной антропологии. – 2003. – № 3. – С. 25-53.
20. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну/ Пер. с нем. В. Седельника, Н. Федоровой. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – 383 с.
21. Бекарев А.М., Пак Г.С. К генеалогии морали цифрового общества [Электронный ресурс]// Искусственный интеллект: этические проблемы «Цифрового общества». Материалы международной научно-практической конференции/ Под редакцией В.О Шекелета. – Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, 2018. – С. 14-24. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36571503> (дата обращения: 19.12.2018).
22. Белобрыкина О.А. Многообразие рисов и факторов их возникновения в обществе постмодерна: теоретический обзор проблемы// Социально-психологическая оценка рисков современной реальности: очевидное и вероятное/ Журавлев А.Л., Емельянова Т.П., Андронникова О.О., Белобрыкина О.А., Ковалева Ю.В., Кошенова М.И., Волохова В.И. Монография. Под научной редакцией О.А. Белобрыкиной. – Новосибирск, 2017. – С. 14-30.
23. Березовская Р.А. Исследование отношения к здоровью: современное состояние проблемы в отечественной психологии// Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 12. Психология. Социология, Педагогика. – 2011. – Вып. 1.
24. Бессонова Л.А. Возможность преодоления профессиональной деформации личности социального работника посредством внедрения программы формирования профессионально-личностной компетентности // Психология управления в современной России: процессы труда и организации: Материалы

Международной научно-практической конференции. – Тверь: Твер. гос. ун-т; 2012а. – 396 с. – С. 210-214.

25. Бессонова Л.А. Характеристика профессионально-личностной компетентности социальных работников с разным уровнем выраженности профессиональной деформации личности// III Международный молодежный психолого-социальный конгресс для студентов, аспирантов и молодых ученых: материалы конгресса 17-18 мая 2012 года. – СПб. СПбИПСР, 2012б. – 320 с. – С. 45-49.

26. Битянова Н.Р. Проблема саморазвития личности в психологии. – М.: Флинта, 1998. – 124 с.

27. Блинов С.В. Актуальные проблемы привлечения и найма компетентных сотрудников// Экономические науки. – № 148. – 2017. – С. 40–43.

28. Бодров В.А., Дикая Л.Г., Журавлев А.Л. Психологическая адаптация к профессиональной деятельности: Основные направления и результаты современных исследований// Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 3 / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – С. 9-32.

29. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. – СПб., 1999. – 105 с.

30. Бородин И.А. Основы психологии корпоративной безопасности. – М.: Высшая школа психологии, 2004. – 160 с.

31. Бостром Н. Искусственный интеллект. Этапы. Угрозы. Стратегии. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.

32. Бреслер М.Г. Социальная солидарность в информационном обществе// Евразийский юридический журнал. – 2014. – №2(69). – С. 178-179.

33. Бруштейн Д.И., Кузьменко С.А. Психологический контракт: как выпускнику устроиться на работу? // Вуз и реальный бизнес. – Том 1. – 2016. – С. 61–69.

34. Бусыгина И.С. Корпоративность как основание безопасности организации// Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2011. – № 4. – С. 43-52

35. Вайнштейн Л.А. Психология управления: учебное пособие/ Л.А. Вайнштейн, И.В. Гулис. – Минск: Вышэйшая школа, 2018. – 383 с.

36. Васильева О.С., Филатов Ф.Р. Психология здоровья человека. – М., 2001.

37. Вдовиченко Л.Н. Социальные отношения в турбулентное время// Социологические исследования. – 2012. – № 3. – С. 13-15.

38. Вербина Г.П. Психолого-акмеологическая концепция развития профессионального здоровья специалиста: дис.... д-ра психол. наук: 19.00.13 / Вербина Галина Георгиевна. – Тамбов, 2011. – 523 с.

39. Вересов Н.Н. Психология управления. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2006. – 304 с.
40. Водопьянова Н.Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания: методология, теория, практика. – СПбГУ, 2011.
41. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. – СПб.: Питер, 2009. – 336 с.
42. Водопьянова Н.Е. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности с позиций субъектно-ресурсной парадигмы (теоретико-методологические аспекты)// Актуальные проблемы профессиональной и учебно-профессиональной деятельности: Материалы научно-практической конференции. – Коломна, 2017. – С. 10-15.
43. Водопьянова Н.Е. Современные концепции ресурсов субъекта профессиональной деятельности// Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 16. – 2015. – Вып. 1. – С. 45-54.
44. Водопьянова Н.Е. Субъектно-ресурсный подход к психологической помощи «выгорающим» специалистам// Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия: коллективная монография. – Тверь: ТвГУ, 2016. – С. 159-171.
45. Водопьянова Н.Е., Гофман О.О., Дудченко З.Ф., Мясникова С.В., Старченкова Е.С., Столярчук Е.А. Личностные детерминанты профессионального здоровья руководителей/ Актуальные проблемы теоретической и прикладной психологии: Материалы 6-й Международной научной конференции. – Ереван: Ереванский гос. университет, 2017. – С. 382-388 (4).
46. Водопьянова Н.Е., Гофман О.О., Мальцев И.Ю. Постановка проблемы ответственности за здоровый образ жизни персонала (индивидуальный и организационный аспект)// Международная научно-практическая конференция «Психология труда и управления как ресурс развития общества в условиях глобальных изменений». – Тверь: ТвГУ, 2018. – С. 30-37.
47. Водопьянова Н.Е., Джумагазиева Э.Г., Старченкова Е.С., Никифоров Г.С., Асриян Э.В. Социально-психологические детерминанты профессионального благополучия субъекта труда// Вопросы науки и практики: Материалы научной конференции МДК-2017 (2 сессия). – 2017. – С. 270-281.
48. Водопьянова Н.Е., Столярчук Е.А. Психологическое сопровождение профессиональной подготовки менеджеров туризма/ Личность, интеллект, метакогниции: исследовательские подходы и образовательные практики: Материалы II-й Всероссийской научно-практической конференции. – Калуга, 2017. – С. 315-323.

49. Воронцова И.В. Сетевые педагогические сообщества как форма повышения профессиональной компетентности учителя// Молодой ученый. – 2015. – №18. – С. 444-449.
50. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М.: Дело, 1991. – 320 с.
51. Гаврилова Е.А., Гудименко Ю.Ю. Средовые факторы инновационной деятельности// Конкурентоспособность молодых специалистов: развитие профессионализма и самосовершенствование: материалы Международной научно-практической конференции студентов, магистров, аспирантов, молодых ученых и их наставников. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2017. – С. 53-60.
52. Гаврилова Е.А., Гудименко Ю.Ю. Творчество, креативность и инновационность в труде: эконпсихологический подход// Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия: коллективная монография / под ред. А.Л. Журавлева, Т.А. Жалагиной, Л.Ж. Каравановой, Е.Д. Короткиной. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016. – С. 172-185.
53. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 224 с.
54. Геронтопсихология: Учебное пособие/ Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб., 2007.
55. Голиков Ю.Я. Неопределенность и риски традиционных и новых областей высоких технологий и актуальные психологические проблемы их развития// Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 8. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. – С. 11-29.
56. Голиков Ю.Я. Основные направления психологических исследований развития робототехники// Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 7. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. – С. 369-387.
57. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ. – М.: ООО «Манн, Иванов и Фербер», 2013.
58. Гофман О.О. Типы профессиональной ответственности на примере строительных профессий// Вестник ТвГУ. Серия «Педагогика и психология». – № 4. – 2016а. – С. 175-178.
59. Гофман О.О. Феномен ответственности с позиции субъектно-ресурсного подхода//Теория и практика управления в строительстве: темат. сб. науч. тр. Вып. 6; под ред. д-ра экон. наук, профессор А.А. Петрова; СПбГАСУ. – СПб, 2016б. – С. 70 - 80.
60. Гофман О.О., Никифоров Г.С. Психологическое сопровождение студенческой молодежи в формировании культуры здорового образа жизни//

Всероссийская научно-практическая конференция «Физическая культура и спорт в системе образования России: инновации и перспективы развития». – Санкт-Петербург: СПбГУ, 2018. – С. 115 – 117.

61. Грановеттер М. Сила слабых связей (перевод З. В. Котельниковой)// Экономическая социология. – 2009. – Том 10. – № 4. – С. 31-50.

62. Грачев А.А. Жизненные ориентации как детерминанты жизнедеятельности// Психологические проблемы самореализации личности. – СПб., 1999. – С. 26-36.

63. Грачев А.А. Представление об идеальном работнике в организационной культуре российского предприятия// Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии/ Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. – М.: Изд-во «Институт психологии», 2015. – С. 554-565.

64. Грачев А.А. Психологическое проектирование производственной организации. – СПб.: Институт практической психологии, 2008.

65. Гришина Н.В. Экзистенциальная психология: учебник. – СПб.: Изд-во С. – Петерб. ун-та, 2018. – 494 с.

66. Гришина Н.В. Я и другие. Общение в трудовом коллективе. – СПб.: ПГУ, 2013.

67. Грязнов Н.А. Психологические проблемы разработки робототехнических комплексов и функции человекомашинного интерфейса// Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 7. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. – С. 424-429.

68. Гудименко Ю.Ю. Влияние психологической готовности к инновационной деятельности на выраженность профессиональной деформации личности воспитателя ДОУ// Вестник Тверского государственного ун-та. Серия «Педагогика и психология». – 2014а. – №2. – С. 214-223.

69. Гудименко Ю.Ю. Психологические барьеры к инновационной деятельности, как предпосылки формирования профессиональной деформации личности педагога// Психология профессионала: личность, деятельность, организация: коллективная монография/ под ред. Т.А. Жалагиной, Л.Ж. Каравановой, Е.Д. Короткиной. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2014б. – С. 60-71.

70. Гудименко Ю.Ю. Структурные компоненты психологической готовности к инновационной деятельности воспитателей ДОУ// Вестник Тверского государственного ун-та. Серия «Педагогика и психология». – 2014в. – №1. – С. 194-206.

71. Гудименко Ю.Ю., Жалагина Т.А. Психологическая готовность к инновационной деятельности как условие профилактики профессиональной деформации личности// Современные тенденции развития психологии труда и

- организационной психологии/ Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. – С. 216-224
72. Гурвич И.Н. Социальная психология здоровья. – СПбГУ, 1999.
73. Гусев А.Н. и др. Измерение в психологии. – М.: Смысл, 1997. – 287 с.
74. Данилевский Н. Я. Россия и Европа. – М.: Книга, 1991.
75. Даниленко О.И. Душевное здоровье в контексте культуры// Психология здоровья: Учебник для вузов/ Под ред. Никифорова Г.С. – СПб., 2003. – С. 176-230.
76. Деркунская В.А. Диагностика культуры здоровья дошкольников. Учебное пособие. – М.: Педагогическое общество России, 2006. – 96 с.
77. Дикая Л.Г., Ермолаева Е.П. Самореализация профессионала в условиях глобализации: Социально-психологические и субъектно-личностные детерминанты/ Социальная психология труда. – 2011. – Т. 1. – С. 63-81.
78. Дикая Л.Г., Журавлев А.Л., Занковский А.Н. Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии// Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е.А. Климова: Материалы международной научно-практической конференции. – М., 2016. – С. 30-37.
79. Доминяк В.И. Социально-психологический анализ организационной лояльности персонала// Актуальные проблемы организационной и экономической психологии: коллектив. моногр.: Ч. 1/ под ред. Ю. М. Забродина – М.: Изд-во МГОУ, 2011. – С. 208-263.
80. Донцов А.И., Зинченко Ю.П. Корпоративная безопасность в условиях глобализации// Вестник Московского университета. Серия 14. Психология – 2011. – №4. – С. 12-16.
81. Дробышева Т.В., Журавлев А.Л. Система факторов экономического сознания в условиях вторичной экономической социализации// Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. – С. 116-132.
82. Дружилов С.А. Профессиональные деформации и деструкции как следствие искажения психологических моделей профессии и деятельности// Журнал прикладной психологии. – 2004. – № 2. – С. 57.
83. Дышеков Б.Н., Китова Д.А. Формирование психологической готовности личности к легитимной предпринимательской деятельности // Психология в экономике и управлении. – 2011. – № 1. – С. 29-35.
84. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. – М., 1991.
85. Дянкова Г., Дерменджиева С. Педагогическая рефлексия и модернистические измерения взаимодействия с родителями (специфика работы

- с неполными семьями)// Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири. – 2016. – №1. – С. 23.
86. Жалагина Т.А. Значимость различных проявлений профессиональных деформаций личности преподавателя вуза (статистический аспект). Монография. – М., 2006. – 132 с.
87. Жалагина Т.А. На пути от понимания к преодолению профессиональной деформации личности преподавателя вуза// Опыт экспериментально-инновационной работы и перспективы развития образовательных учреждений Тверской области: материалы регион. науч.-практ. конф. – Тверь, 2004а. – С. 20-24.
88. Жалагина Т.А. Обоснование выбора техник групповой работы по преодолению профессиональной деформации вузовских преподавателей// Психология и менеджмент: вчера, сегодня, завтра: коллективная монография/ под ред. А. Ф. Шикуна. – М.: Воентехиниздат, 2002а. – Т. 2. – С. 171-176.
89. Жалагина Т.А. Профессиональная деформация преподавателя вуза// Психология и менеджмент: вчера, сегодня, завтра: коллективная монография/ под ред. А. Ф. Шикуна. – М.: Воентехиниздат, 2002б. – Т. 1. – С. 83-86.
90. Жалагина Т.А. Профессиональная деформация преподавателя вуза: структура и содержание; Твер. гос. ун-т. – Тверь: Тверской государственный университет, 2002в. – 120 с. – С. 99-118.
91. Жалагина Т.А. Профессионально-личностное самоопределение субъекта труда: профилактика и коррекция профессиональной деформации личности// Актуальные проблемы психологии управления: коллективная монография. – Тверь, 2004б. – С. 169-180.
92. Жалагина Т.А. Профессиональный стресс и профессиональная деформация личности [Электронный ресурс]: учебное пособие. В 2 ч. Ч. 1. Профессиональный стресс. – Тверь: Тверской государственный университет, 2018а. – 1 электрон. опт. диск.
93. Жалагина Т.А. Профессиональный стресс и профессиональная деформация личности [Электронный ресурс]: учебное пособие. В 2 ч. Ч. 2. Профессиональная деформация личности. – Тверь: Тверской государственный университет, 2018б. 1 электрон. опт. диск.
94. Жалагина Т.А. Психологическое обеспечение преодоления профессиональной деформации личности преподавателя вуза. Монография. – М.: ПЕР СЭ. 2003. – 112 с.
95. Жалагина Т.А. Психологическое обеспечение профилактики профессиональной деформации личности преподавателя вуза// Актуальные проблемы психологии управления: коллективная монография. – Тверь, 2004в. – С. 159-169.

96. Жалагина Т.А. Творческий потенциал преподавателя вуза в контексте профессиональной деформации личности// Перспективы модернизации системы образования в современной России. Пути повышения эффективности обучения иностранным языкам: материалы межвуз. науч.-практ. конф., 2–3 апр. 2004 г. – Тверь / Твер. гос. ун-т; отв. ред. Т. Г. Родионова, И. В. Дорофеева. – Тверь, 2004г. – С. 73–78.
97. Жалагина Т.А. Формирование личностно компетентного преподавания ВУЗа в целях преодоления профессиональных деформации// Мир в образовании – образование в мире. – №1(37). – 2010. – С. 157-164.
98. Жалагина Т.А., Гаврилова Е.А. Перспективы развития психологии труда и управления в условиях глобальных изменений// Психология труда и управления как ресурс развития общества в условиях глобальных изменений: Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 25-летию Факультета психологии Тверского государственного университета. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2018. – 388 с. – С. 7-10.
99. Жалагина Т.А., Короткина Е.Д. Глобальная психология: вызовы XXI века [Электронный ресурс]// Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2019. – Т. 4. – № 1 (13). – Режим доступа: <http://soc-econom-psychology.ru/cntnt/bloks/dop-menu/archive/n2019/t4-1.html> (дата обращения 25.04.2019).
100. Жалагина Т.А., Новоторцева А.В. Аспекты профессионально-личностной компетентности в трудах отечественных и зарубежных авторов / Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований: Материалы Международной научно-практической конференции студентов, магистров, аспирантов, молодых ученых и их наставников. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2018. – С. 29-34.
101. Журавлев А.Л. Нестик Т.А. Психологические факторы негативного отношения россиян к новым технологиям// Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. – С. 36-48.
102. Журавлев А.Л. Проблемы эргономического обеспечения проектирования и эксплуатации робототехнических комплексов// Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 7. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. – С. 363-367.
103. Журавлев А.Л. Социально-психологический анализ исполнительской деятельности// Психологический журнал. – 2007. – Т. 28. – № 1. – С. 6-16.
104. Журавлев А.Л., Китова Д. А. Глобальные процессы как объект социально-психологического исследования// Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. – 2017а. – № 4 (85). – С. 4-9.

105. Журавлев А.Л., Китова Д. А. Социально-психологические детерминанты развития глобальной информационной сети// Наука. Культура. Общество. – 2017б. – № 3-4. – С. 10-21.
106. Журавлев А.Л., Китова Д.А. Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы/ Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. – С. 8-23.
107. Журавлев А.Л., Китова Д.А., Соснин В.А. Большие социальные группы как субъекты конфликтного взаимодействия// Проблемы социальных конфликтов в современной психологии. Сер. «Психология социальных явлений». – М., 2018. – С. 56-71.
108. Журавлев А.Л., Ковалева Ю.В. Глобальная психология: анализ актуального научного статуса// Психология труда и управления как ресурс развития общества в условиях глобальных изменений: Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 25-летию Факультета психологии Тверского государственного университета. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2018. – 388 с. – С. 76-84.
109. Журавлев А.Л., Мироненко И.А., Юревич А.В. Психологическая наука в глобальном мире: вызовы и перспективы// Психологический журнал. – 2018. – Т. 39. – № 2. – С. 58-71.
110. Журавлев А.Л., Рубахин В.Ф., Шорин В.Г. Индивидуальный стиль руководства производственным коллективом. – М.: ИУНХ, 1976. – 119 с.
111. Журавлев А.Л., Харламенкова Н.Е. Психологические особенности разных типов конфликтов: личностные и социальные детерминанты// Проблемы социальных конфликтов в современной психологии. Сер. «Психология социальных явлений». – М., 2018. – С. 30-39.
112. Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников. – М.: Изд-во Рос. экон. акад.; Екатеринбург: Деловая книга, 1998.
113. Журавлева И.В. Отношение к здоровью. – М., 2005.
114. Завьялова Е.К., Посохова С.Т. Психология предпринимательства. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та., 2002. – 172 с.
115. Зайнуллин С.Б. Корпоративная безопасность. – М.: МАКС Пресс, 2016. – 124 с.
116. Занковский А.Н., Журавлев А.Л. Тенденции развития организационной психологии// Новая парадигма организационного управления в условиях вызовов XXI века (к 95-летию Л.И. Уманского): Монографические материалы Всероссийского симпозиума: в 2-х томах. – Кострома: Изд-во Костр. гос. ун-та, 2016. – С. 81-94.

117. Зараковский Г.М. Качество жизни населения современной России: Психологические составляющие. – М.: Смысл, 2009. – 319 с.
118. Здоровая личность / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб., 2013.
119. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – Екатеринбург, 1997. – 266 с.
120. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
121. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования. – М.: Изд-во МПСИ, 2003. – 480 с.
122. Земнухова Л. Как робототехника победит технофобию [Электронный ресурс]// ROBOTOVED.RU. – Режим доступа: http://robotoved.ru/robototechnika_technofobiya (дата обращения: 11.05.2017).
123. Земнухова Л.В. Профессиональная общность работников сферы информационных технологий: сетевой аспект [Электронный ресурс]// Социологические исследования. – 2014. – №1(357). – С. 145-150. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21283646>.
124. Зинченко Ю.П. Методологические основы психологии безопасности // Национальный психологический журнал. – 2011а. – № 2(6). – С.11-15
125. Зинченко Ю.П. Психология безопасности как социально-системное явление// Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2011б. – №4. – С. 4-12.
126. Зинченко Ю.П., Володарская И.А. Новые специализации по психологии// Национальный психологический журнал. – №5. – 2011. – С. 119-123.
127. Значимость различных проявлений профессиональных деформаций личности преподавателя вуза (статистический аспект): монография/ Т.А. Жалагина. – Москва, 2006. – 130 с.
128. Ильенков Э.В. Философия и культура. – М.: Политиздат. – 1992. – 464 с.
129. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2002. – С. 165-173.
130. Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. – М.: Логос, 2000.
131. Исаев Д.Н. Психосоматическая медицина детского возраста. – СПб., 1996.
132. Как построить свое «Я»/ под ред. В.П. Зинченко. — М.: Педагогика, 1991. – С. 68.
133. Кампанелла Дж. Экономика качества. Основные принципы и их применение. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2005. – 232 с.
134. Капелюшников Р.И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест? [Электронный ресурс]// Вопросы экономики. – 2017. – №11. – С. 111-140. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30541654>.

135. Капустина А.Н. Позитивные качества современного инструментального лидера// Позитивная психология менеджмента/ под ред. Г.С. Никифорова. – М. Проспект, 2017. – С. 201-217.
136. Карпов А.В., Савин И.Г. Психологический анализ деятельности. – Ярославль: ЯрГУ, 2005. – С.16.
137. Карпов В.Э. От роевой робототехники к социуму роботов// Искусственный интеллект: проблемы и пути решения – 2018. Материалы конференции. – М., 2018. – С. 122-130.
138. Касюк А.Я., Манохин И.В., Харичкин И.К. Глобализация и новый мировой порядок// Вестник МГЛУ. – 2016. – Вып. 10 (749). – С. 167-181.
139. Китова Д.А. Предприимчивость как фактор развития глобальных процессов Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018б. – С. 97-115.
140. Китова Д.А. Экономические потребности в основе глобальных процессов/ Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018а. – С. 67-96.
141. Китова Д.А., Соснин В.А. Социальная идентичность как мишень геополитического воздействия/ Психология труда и управления как ресурс развития общества в условиях глобальных изменений. Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 25-летию факультета психологии Тверского государственного университета. – Тверь: Тверской гос. университет, 2018. – С. 123-128.
142. Клейнер Г. Микроэкономика знаний и мифы современной теории [Электронный ресурс]// Высшее образование в России. 2006. №9. С. 32-37. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mikroekonomika-znaniy-i-mify-sovremennoy-teorii>.
143. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М.: ЮНИТИ, 1998. – 350 с.
144. Климов Е.А. Психология профессионала. – М.-Воронеж: МОДЭК, 1996. – 400 с.
145. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов н/Д, 1996.
146. Колеман Д. Комитет 300. Тайны мирового правительства. – М.: Витязь, 2003.
147. Коллонтай В. М. Эволюция западных концепций глобализации// Мировая экономика и международные отношения. – 2002. – № 1. – С. 24–30.
148. Кольцова В.А. Психологические предпосылки революционных преобразований общественной жизни// История отечественной и мировой

- психологической мысли: судьбы ученых, динамика идей, содержание концепций: Материалы всероссийской конференции по истории психологии «VI Московские встречи», 30 июня – 02 июля 2016 г. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – С. 526-530.
149. Комлева Н.А. Геополитические ресурсы: попытка классификации// Пространство и Время. – 2013. – №4 (14). – С. 29 – 33.
150. Коно Тоехиро. Стратегия и структура японских предприятий. – М.: Прогресс, 1987. – 384 с.
151. Коновалова Н.Л. Предупреждение нарушений в развитии личности при психологическом сопровождении школьников. – СПбГУ, 2000.
152. Костецкий В.В. Культурофобия интериоризированного сознания или проблема «этики осанки» в образовании// Серия «Symposium». Инновации и образование. Выпуск 29. Сборник материалов конференции. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургское философское общество. – 2003. – С.110-119.
153. Костин А.Н. Влияние менталитета специалистов разных профессий на выбор стратегии автоматизации робототехнических систем// Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2017. – Т. 2. № 4. – С. 82-105.
154. Костин А.Н. Инженерно-психологическая стратегия автоматизации управления роботомобилем// Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 8. – М: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. – С. 74-87.
155. Костина А.О. Процесс общественной интеграции технологии блокчейн: истоки и перспективы// The Digital Scholar: Philosopher's Lab/ Цифровой ученый: лаборатория философа. – 2018. – №4. – С. 139-152.
156. Котляров И.Д. Экосистема: новые способы взаимодействия компании с работниками, клиентами и широкой публикой [Электронный ресурс]// Вестник Новосибирского государственного университета экономики и управления. – 2013. – №4. – С. 54-68. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekosistema-novye-sposoby-vzaimodeystviya-kompanii-s-rabotnikami-klientami-i-shirokoy-publikoy>.
157. Красильникова Е.В. Природа интернет-экономики// Известия Самарского университета. Серия: Экономика, управление, право. – 2010. – Вып. 2. – С. 8-14.
158. Краснянская Т.М., Тылец В.Г. Симулякры психологической безопасности в деятельности организации// Человек. Сообщество. Управление. – 2015. – №1. – Том 16. – С.18-30
159. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 318 с.

160. Круглова Е.А., Круглова М.А., Водопьянова Н.Е., Никифоров Г.С., Петросян Л.А. Ресурсы жизнестойкости субъектов труда в ситуации экономической неопределенности// Ученые записки Лесгафта. – 2017. – С. 253-258.
161. Крюкова Т.Л., Журавлев А.Л., Сергиенко Е.А. Основные направления психологических исследований совладающего поведения (вместо предисловия)// Совладающее поведение: современное состояние и перспективы. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – С. 7-19.
162. Крюкова Т.Л., Куфтяк Е.В. Опросник способов совладания (адаптация методики WCQ)/ Журнал практического психолога. – М.: 2007. № 3. – С. 93-112.
163. Кузнецов В.И. Что такое глобализация?// Мировая экономика и международные отношения. – 1998. – №2. – С.16.
164. Кузнецов С.А. Недостатки системы мотивации в России как следствие несовершенной системы управления персоналом // Современные проблемы науки и образования. – 2011. – № 6. – С. 200—207.
165. Кулик А.М., Коряков Д.П., Рожанская А.Г. Цифровая экономика как экономика нового технологического поколения// Научно-технический прогресс как фактор развития современной цивилизации. – 2017. – С. 61-64.
166. Культура и поведение в организации: российский опыт/ Отв. ред. С.П. Дырин, А.Л. Журавлев, Т.О. Соломанидина. – М., 2008.
167. Купрейченко А.Б., Журавлев А.Л. Подход к изучению психологического пространства в связи с современными тенденциями исследований психологии человека// Социальные представления и самоопределение молодежи в изменяющемся мире: материалы международной научной конференции. – Саратов: Саратовский гос. ун-т им. Н.Г. Чернышевского, Педагогический ин-т, 2009. – С. 9-14.
168. Легостаев И.И., Царькова А.В. Инновационное образование как фактор обеспечения безопасности и развития России// Известия Российской академии образования. – М., 2012. – № 2(22). – С. 252-258.
169. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний: история создания и перспективы развития // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2019. – № 1. – С. 13-33.
170. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М., 1975.
171. Леонтьев Д.А. Экзистенциальный подход в современной психологии личности// Вопросы психологии. – 2016. – №3. – С.3-15.
172. Леонтьев Д.А., Овчинникова Е.Ю., Рассказова Е.И., Фам А.Ч. Психология выбора. – М., 2015.

173. Личность профессионала в современном мире. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
174. Личность профессионала в современном мире/ Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
175. Лобанова Т.Н. Взаимосвязь трудовых интересов и организационного поведения работников// Психологический журнал. – 2015. – № 2. – С. 95-106.
176. Лобанова Т.Н. Влияние доминирующих трудовых интересов на деятельность сотрудников организации// Организационная психология. – 2015. – Т. 5. – № 2. – С. 26-45.
177. Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум. — М.: Юрайт, 2015. – С. 86.
178. Лукашенко М. «Коокуренция» на рынке образовательных услуг [Электронный ресурс]// Высшее образование в России. – 2006. – №9. – С. 47-56. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kookurenciya-na-rynke-obrazovatelnyh-uslug>
179. Магура М.И. Личность руководителя [Электронный ресурс]// Официальный сайт Института проблем предпринимательства. – Режим доступа: <http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=001580> (дата обращения: 12.12.2018).
180. Магура М.И. Патриотизм персонала по отношению к своей организации – решающее конкурентное преимущество// Управление персоналом. – 1998. – № 11. – С. 20-27.
181. Майорова Е.А., Никишин А.Ф., Панкина Т.В. Социальные сети в деятельности розничных торговых организаций [Электронный ресурс]// Экономика. Бизнес. Банки. – 2016. – №3(16). – С. 57-67. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26381509>.
182. Макгрегор Д. Человеческий фактор и производство// Социологические исследования. – 1995. – № 1. – С. 146-151.
183. Мандрикова Е.Ю., Сафиуллина Э.Р. Роль соответствия личности организации (person — organization fit) в формировании человеческого капитала организации// Организационная психология. – 2013. – Т. 3. – № 4. – С. 2-17.
184. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
185. Маркова А.К. Психология труда учителя. – М.: Просвещение, 1993. – 190 с.
186. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1955. – Т. 12.
187. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются// Практикум по социальной психологии. – СПб: «Питер», 2001. – 432 с.

188. Маслоу А. Психология бытия. Пер. с англ. – М.: «Рефл-бук», К.: «Ваклер», 1997.
189. Маслоу А.Г. Дальние пределы человеческой психики. – СПб., 1997а.
190. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. – СПб.: «Евразия», 1999.
191. Мастеров Б.М. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг: Учебн. пособие для вузов/ Под ред. Ю.М. Жукова. – М.: Аспект Пресс, 2004. – С.152-181.
192. Махнач А.В. Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – 459 с.
193. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях// Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 24-30.
194. Митина Л.М. Профессиональное здоровье учителя: стратегия, концепция, технология // Нар. образование. – 1998. – № 9-10. – С. 166-170.
195. Митина Л.М., Ефимова Н.С. Интеллектуальная гибкость учителя: Психологическое содержание, диагностика, коррекция. – М.: Флинта, 2003. – 144 с.
196. Митяева А.М. Здоровьесберегающие педагогические технологии: Учебное пособие. – М., 2008.
197. Молевич Е.Ф. Труд как объект и предмет исследований общей социологии [Электронный ресурс]// Социологические исследования. – 2001. – № 7. – С. 38-41. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/031/291/1218/006Molevich.pdf> (дата обращения: 20.10.2016).
198. Мотков О.И. Психология самопознания личности. – М., 1993. – 324 с.
199. Мясищев В. Н. Проблема отношений человека и ее место в психологии// Вопросы психологии. – 1957. – №5. – С. 142-155.
200. Национальная программа «Российская деловая культура». – М.: Торгово-промышленная палата РФ, 1997.
201. Некрасов С.И., Макатов З.В. Человек в системе информационного общества как основы глобализирующегося мира// Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. – 2009. – №10 (65). – С.197-213.
202. Нестик Т.А. Глобальная идентичность как социально-психологический феномен: теоретико-эмпирическое исследование// Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2017. – Т. 2. – № 4. – С. 145-185.
203. Нестик Т.А. Социально-психологические аспекты отношения человека к новым технологиям// Актуальные проблемы психологии труда, инженерной

- психологии и эргономики. Выпуск 8. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. – С. 50-73.
204. Нестик Т.А., Журавлев А.Л. Психология глобальных рисков. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018б.
205. Нестик Т.А., Журавлев А.Л. Психология глобальных рисков. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018.
206. Нестик Т.А., Журавлев А.Л. Социально-психологическая детерминация готовности личности к использованию новых технологий// Психологический журнал. – 2018а. – Т. 39. № 5. – С. 5-14.
207. Никифоров Г.С. Барьеры, препятствующие здоровому поведению/ Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2016. – Том 1. – № 4. – С. 74–93.
208. Никифоров Г.С. Психология здоровья в России: становление и современное состояние/ Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2012. – Сер. 16. Вып. 1. – С. 38-47.
209. Никифоров Г.С. Психология здоровья. – СПб.: Речь, 2002. – 256 с.
210. Никифоров Г.С. Психология профессионального здоровья. – СПб, 2006. – 480 с.
211. Никифоров Г.С., Августова Л.И. Представления о критериях здоровья человека/ Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2013. – Сер. 16. Вып. 4.
212. Никифоров Г.С., Августова Л.И. Профилактика психического старения/ Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2000а. – Сер. 6. Вып. 4 (№ 30). – С. 73–85.
213. Никифоров Г.С., Августова Л.И. Психическое старение/ Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2000б. – Сер. 6. Вып. 3. – С. 86–97.
214. Никифоров Г.С., Водопьянова Н.Е., Березовская Р.А., Старченкова Е.С. Психологические факторы профессионального здоровья преподавателей высшей школы// Вестн. С.- Петерб. ун-та. Сер. 12. – 2015. – №4. – С. 42-54.
215. Никифоров Г.С., Водопьянова Н.Е., Гофман О.О. Постановка проблемы психологического обеспечения завершения профессионального пути: теоретический обзор/ Организационная психология. – 2018. – Т. 8. – № 3. – С. 86-103.
216. Никифоров Г.С., Шингаев С.М. Психология профессионального здоровья как актуальное научное направление/ Психологический журнал. – 2015. – Т. 36, № 2. – С. 44–45.

217. Никифоров Г.С., Шингаев С.М. Становление концепции психологического обеспечения профессиональной деятельности// Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2013. Серия 16. Выпуск 3. – С. 15-24.
218. Носкова А.В., Хацкелевич А.Н. Особенности сетевого маркетинга в России [Электронный ресурс]// Вестник молодых ученых ПГНИУ: сборник научных трудов/ отв. редактор В.А. Бячкова. – Пермь: Пермский государственный национальный исследовательский университет, 2015. – С. 385-390. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26174481>
219. Овсянников Р.Ю., Турчин А.С. Влияние личностных особенностей и направленности студентов гуманитарных специальностей в период обучения в вузе на выбор типа психологического контракта// Пенитенциарное право: юридическая теория и правоприменительная практика. – № 1 (11). – 2017. – С. 67-70.
220. Одегов Ю.Г., В.В. Лукашевич В.В. Управление человеческими ресурсами: учебник. – М.: КноРус, 2017. – 222 с.
221. Олескин А.В. Сетевое общество: Необходимость и возможные стратегии построения: Сетевая (ретикулярная) социально-экономическая формация: квазисоциалистические принципы и меритократия. – URSS. – 2016. – 200 с.
222. Оучи У.Г. Методы организации производства: японский и американский подходы. – М.: Экономика, 1984.
223. Павлова Л.С. Авторитарность, демонстративность, доминантность и агрессия как проявления профессиональной деформации личности учителя// Вестник Тверского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». – 2011а. – Вып.1 (5). – С. 6-14.
224. Павлова Л.С. Динамика развития профессиональной деформации личности учителя// Актуальные проблемы развития современного общества: Материалы международной научно-практической конференции. – Ч.2 / Отв. ред. Л.А. Тягунова. – Саратов: Издательство ЦПМ; Академия Бизнеса, 2010. – С. 52-57.
225. Павлова Л.С. Психологические факторы возникновения профессиональной деформации личности учителя// Современная наука и закономерности её развития: материалы ежегодной вузовской научно-теоретической конференции. – Тверь: Московский гуманитарно-экономический институт, 2011б. – Вып. 9. – 128 с. – С. 97-101.
226. Павлова Л.С. Факторы риска возникновения профессиональной деформации личности учителя в контексте профессиональной деятельности// Традиции и новации в профессиональной подготовке и деятельности педагога: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2011в. – Вып. 10. – 363 с. – С. 88-92.

227. Паркинсон С., Рустомжи М. Искусство управления. – М.: Издательство: «ФАИР-ПРЕСС», 2001. – 272 с.
228. Парыгин Б.Д., Мельникова А.А. Интегральная гуманитарная теория: концептуализация соединения психологии с культурологией, философией, социологией и лингвистикой// Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2012. – Т. 5. – № 2. – С. 5-14.
229. Патяева Е.Ю. Порождение действия: Культурно-деятельностный подход к мотивации человека. – М.: Смысл, 2018. – 815 с.
230. Переслегин С.Б. Конструируем культурный канон. Вводная лекция [Электронный ресурс]// Институт психотехнологий. Проект «Социософт», 2018. – Режим доступа: https://www.youtube.com/watch?v=YBaXajoobO8&list=PLGk4o-ofnbHCx_abUjVaV7DjTKGhOgid6&index=2&t=0s
231. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. – М.: Просвещение, 1992. – 255 с.
232. Петровский В.А. Личность в психологии: парадигма субъектности. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 512 с.
233. Печчеи А. Человеческие качества. – М.: Прогресс, 1980. – 302 с.
234. Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. – М.: Секрет фирмы, 2005. – 336 с.
235. Подвойский В.П. Профессиональная деформация руководителей. – М.: МГСУ, 1997. – 99 с.
236. Подвойский Г.Л. Роль новых технологий в экономике XXI века// Мир новой экономики. – 2016. – №4. – С. 6-15.
237. Пономарева Е.Е. Корпоративная культура и управление изменениями// Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения. – № 4–1. – 2015. – С. 14–19.
238. Пономаренко В.А. Практическая психология: проблемы безопасности летного труда. – М.: Наука, 1994.
239. Попов А.В. Трудовая активность как основа трудового поведения населения// Молодой ученый. – 2012. – № 10. – С. 151-158.
240. Посохова А.Е., Чикер В.А. Репутация организации – позитивный аспект// Позитивная психология менеджмента/ под ред. Г. С. Никифорова. – М.: Проспект, 2017. – С. 30-42.
241. Посохова С.Т., Чернякевич Е.Ю. Психологическое содержание приверженности организации// Позитивная психология менеджмента/ под ред. Г.С. Никифорова. – М. Проспект, 2017. – С. 43-64.
242. Почебут Л.Г. Доверие как позитивный фактор в практике менеджмента // Позитивная психология менеджмента/ под ред. Г.С. Никифорова. – М.: Проспект, 2017. – С. 64-88.

243. Почебут Л.Г. Оценка лояльности сотрудника к организации// Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности/ под ред. Г.С. Никифорова, М.Л. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – С. 283-287.
244. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во «Речь», 2000. – 298 с.
245. Проблемы социальных конфликтов в современной психологии: сущность, детерминанты, регулирование. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018.
246. Проблемы субъектов в постнеклассической науке/ Отв. ред. В.И. Аршинов, В.Е. Лепский. – М.: Когито-центр, 2007.
247. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Академия, 2001. – 480 с.
248. Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018.
249. Психологические исследования духовно нравственных проблем/ Отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
250. Психологическое здоровье личности и духовно-нравственные проблемы современного российского общества. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014.
251. Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.
252. Психология здоровья дошкольника: Учебное пособие/ Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб., 2010.
253. Психология здоровья. Школьный возраст: Учебное пособие/ Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб., 2008.
254. Психология корпоративной безопасности/ Ю.П. Зинченко, Е.Б. Перелыгина, И.С. Бусыгина, О.Ю. Зотова. – М.: Изд-во академии повышения квалификации и переподготовки работников образования, 2010. – 639 с.
255. Психология повседневного и травматического стресса: угрозы, последствия и совладание/ Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко, Н.В. Тарабрина, Н.Е. Харламенкова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
256. Психология профессионального здоровья: Учебное пособие/ Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб., 2006.
257. Психология труда и управления в современной России: организация, руководство и предпринимательство: Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы. – Тверь, Твер. гос. ун-т, 2014. – 411 с.
258. Психология труда и управления как ресурс развития общества в условиях глобальных изменений: Материалы Международной научно-практической

- конференции, посвященной 25-летию Факультета психологии Тверского государственного университета. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2018. – 388 с.
259. Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований: Материалы Международной научно-практической конференции студентов, магистров, аспирантов, молодых ученых и их наставников, посвященной 90- летию заслуженного деятеля науки РФ, доктора психологических наук, профессора Алексея Федоровича Шикуну. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2017. – 454 с.
260. Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия /Под ред. А.Л. Журавлева и др. – Тверь: Изд-во ТвГУ, 2016.
261. Психологос: Энциклопедия практической психологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.psychologos.ru/articles/view/dominantnost> (дата обращения: 24.11.2017).
262. Пузанова Ж.В., Хуртина В.В. Эволюция концепций организационного поведения// Теория и практика общественного развития. – № 2. – 2014. – С. 83-87.
263. Пузикова О.В. Психологическая культура как фактор самоактуализации личности (на примере учителя): дис... канд. психол. наук: 19.00.03. – Хабаровск, 2003. – С. 41.
264. Работа большой распределенной команды: преимущества удаленки, решения проблем, полезные инструменты [Электронный ресурс]// Habr. – 2018. – Режим доступа: <https://habr.com/company/skyeng/blog/349598/>
265. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие, реализация. – М.: Когито-Центр, 2002. – 396 с.
266. Разумов А.Н., Пономаренко В.А, Пискунов В.А. Здоровье здорового человека. Основы восстановительной медицины. – М.: Медицина, 1996. – 205 с.
267. Ребзуев Б.Г. Четырехслойная модель аффективной преданности работников организации: опыт применения на российской выборке// Психологический журнал. – 2006. – Т.27. – № 2. – С. 44-59.
268. Ребрилова Е.С. Психологический контракт в организации: из истории становления понятия// Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2008. – № 4. – С. 86-95.
269. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как показатель качества трудовой жизни субъектов труда в организации// Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2016. – № 2. – С. 30-40.
270. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Тверь, 2009. – 23 с.

271. Ребрилова Е.С. Психометрия методики «Структура и свойства психологического контракта»// Вестник ТвГУ Серия: Педагогика и психология. Выпуск №1. – 2015. – С. 18-33.
272. Ребрилова Е.С. Структура и свойства психологического контракта субъектов труда. – Тверь: Тверской государственный университет РИУ, 2016. – 42 с.
273. Ребрилова Е.С., Оглезнева Н.В. Психологический контракт субъектов труда// Вестник Костромского государственного университета им. Н.А.Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2008. – Т.14. – № 6. – С. 170-176.
274. Робинсон Д. Добейся от людей наилучшего. – М.: Аспект Пресс, 2006. – 298 с.
275. Роботизация работы: возможность или опасность? ВЦИОМ. №3538. 4 Декабря 2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116605>.
276. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека/ Общ. ред. и предисл. Е.И. Исениной. – М.: Изд-во «Универс», 1994.
277. Романов К.С. Психологическая культура человека как условие обеспечения безопасности и развития страны// Известия Российской академии образования. – М., 2012. – № 2 (22). – С. 120-131.
278. Российская деловая культура: история, традиции, практика. – М.: Торгово-промышленная палата РФ, 1998.
279. Рубинштейн С.Л. Направленность личности [Электронный ресурс]// Основы общей психологии. Т.2. 1989. Глава XIV. – С. 111-118. – Режим доступа: http://elibrary.gnpbu.ru/text/rubinshteyn_osnovy-obschey-psihologii_t2_1989/go,103;fs,1/
280. Руководство практического психолога. Психическое здоровье детей и подростков в контексте психологической службы/ Под ред. И.В. Дубровиной. – М., 1998.
281. Рюмин В.А. Глобализация и цивилизационные перспективы человечества// Глобализация в социально-философском измерении: Сборник материалов конференции. – СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2003. – С. 64-69.
282. Рябов В.Б. Гуманитарная технология организационного проектирования и развития. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. – 224 с.
283. Рябов В.Б. Качество трудовой жизни в структуре качества жизни: Материалы итоговой научной конференции Ин-та психологии РАН (1-2 февраля 2006 г.)/ Отв. ред. А.Л. Журавлёв, Т.И. Артемьева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006. – С. 189-200.

284. Рябов В.Б. Качество трудовой жизни и его субъективное восприятие человеком// Материалы итоговой научной конференции Ин-та психологии РАН (12-13 февраля 2009 г.) / Отв. ред. А.Л. Журавлёв, Т.И. Артемьева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. – С. 151-166.
285. Рябов В.Б. Когнитивная карта как инструмент управления психологическим контрактом// Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. – 2017а. – № 4 (85). – С. 14-22.
286. Рябов В.Б. Корпоративная культура как гигиеническое условие качества трудовой жизни// Культура и поведение в организации: российский опыт/ Под ред. С.П. Дырина, А.Л. Журавлева, Т.О. Соломанидовой. – М.: Набережные Челны: ИП РАН: Изд-во Института управления: РЭА им. Г.В.Плеханова, 2008. – С. 141-148.
287. Рябов В.Б. Модели качества трудовой жизни// Психологические исследования проблем современного российского общества/ Под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013а. – С. 382-398.
288. Рябов В.Б. Мотивирующие условия самореализации в трудовой деятельности// Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 5/ Под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013б. – С. 214-232.
289. Рябов В.Б. Объективное и субъективное качество трудовой жизни// Человек, субъект, личность в современной психологии. Материалы Международной конференции, посвященной 80-летию А.В. Брушлинского. Том 3/ Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013г. – С. 489-493.
290. Рябов В.Б. Психологический анализ дауншифтинга на основе концепции субъективного качества жизни// Наука. Культура. Общество. – 2017г. – №1. – С. 50-63.
291. Рябов В.Б. Психологический контракт как субъективное качество управленческого взаимодействия// Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2017б. – Т.2. – №3 (7). – С. 165-191.
292. Рябов В.Б. Стратегия трудовой жизни как характеристика самореализации человека в труде// Прикладная юридическая психология. – 2013в. – № 4. – С. 113-118.
293. Рябов В.Б. Теоретические основания исследований качества жизни человека// Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2018б. – Т.3 (10). – №2. – С. 51-73.

294. Рябов В.Б. Теоретические основания психологического контракта как субъективного качества взаимодействия// Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. – 2018а. – № 1 (86). – С. 27-32.
295. Рябов В.Б. Типология психологического контракта на основе модели субъективного качества жизни// Наука. Культура. Общество. – 2017а. – №2. – С. 56-65.
296. Рябов В.Б. Типология психологического контракта на основе модели субъективного качества жизни// Наука. Культура. Общество. – 2017в. – № 2. – С. 56-65.
297. Савельева Н.В. Сетевой маркетинг: прекарный труд и организации-паразиты [Электронный ресурс]// Журнал исследований социальной политики. – 2015. – Том 13. – №1. – С. 65-80. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/setevoy-marketing-prekarnyy-trud-i-organizatsii-parazity>
298. Секацкий А.К. Последний виток прогресса (От Просвещения к Транспарации). Исследование. – СПб, 2012. – 332 с.
299. Селевко Г.К. Альтернативные педагогические технологии. – М.: НИИ школьных технологий, 2015. – 219 с.
300. Селиванова Л.И. Психологический контракт как основа формирования HR-бренда организации// Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – Т. 22. – № 1. – 2016. – С. 94-97.
301. Семиков В.Л., Ушаков В.Д. Теория организации. – М.: Рид Групп, 2011. – 368 с.
302. Семь блестящих мыслей Ноама Хомского об американской империи [Электронный ресурс]. – URL: <http://inosmi.ru/usa/20130122/204908139.html> (дата обращения 12.08.2017).
303. Сетевые войны: угроза нового поколения: сборник аналитических статей. – М.: Евразийское движение, 2009.
304. Сидорина Т.Н. Сетевой маркетинг в эпоху цифровой экономики// Сборник научных работ Международной научно-практической конференции преподавателей, аспирантов и студентов «Управление социально-экономическими системами, исторические и правовые исследования: теория, методология и практика». – Брянск: РИО БГУ имени академика И.Г. Петровского, 2018 – 191 с.
305. Сизова И.Л. Ищущие работу женщины на российском рынке труда// Женщина в российском обществе. – 2013. – № 2. – С. 41-48.
306. Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Практики самоактивизации в поиске работы в профессиональных сообществах социальной сети «В Контакте»// Глобальные

- социальные трансформации XX – начала XXI вв. (к 100-летию Русской революции)/ Материалы научной конференции XI Ковалевские чтения 9-11 ноября 2017 г./ Отв. редактор: Ю.В. Асочаков. – СПб.: Скифия-принт, 2017. – С. 699-701.
307. Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Сетевая солидарность и разрешение конфликтов в пространстве рынка Интернет-труда// Солидарность и конфликты в современном обществе/ Материалы научной-конференции XII Ковалевские чтения 15-17 ноября 2018 г. – СПб.: Скифия-принт, 2018. – С. 323-324.
308. Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Уберизация и формирование сетевой структуры занятости// Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2018. – №1. – С. 80-88.
309. Симонин П.В. Социально-трудовые отношения и кадровая политика вузов// Economics. – № 4 (13). – 2016. С. 40-42.
310. Слободчиков В.Н., Исаев Е.И. Личность как реальность для других// Психология личности. Хрестоматия. – Самара: Бахрах-М., 1999. – С. 489-508.
311. Служба социального развития предприятия: практическое пособие. – М.: Наука, 1989.
312. Слюсарев В.В. Негумбольдтовские зоны обмена в новой парадигме образования// Вестник Вятского государственного университета. – 2018. – №4. – С. 22-29.
313. Смирнов Н.К. Здоровьесберегающие образовательные технологии и психология здоровья в школе. – М., 2005.
314. Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии/ Отв. ред. А.Н. Занковский, А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018.
315. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии/ Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
316. Соколов Д.Н. Анализ обязательств сторон трудовых отношений как направление исследования мотивации персонала в сфере высшего образования// Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – № 2. – 2016. – С. 101-104.
317. Сокольская М.В., Карпов А.В. Психология личностного здоровья профессионала. Метасистемный подход. – Хабаровск, 2017.
318. Стрелец И.А. Рынок труда в условиях распространения новых технологий [Электронный ресурс]// Научные исследования экономического факультета. – 2011. Т. 3. Вып. 2. – С. 256-269. – Режим доступа: http://archive.econ.msu.ru/ext/lib/Category/x0c/xec/3308/file/10_Streletc.pdf

319. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте/ Под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. – М., 2011. – С. 355.
320. Стукен Т.Ю. Эффективность использования социальных сетей при трудоустройстве [Электронный ресурс]// Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2008. – №3. – С. 70-75. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-ispolzovaniya-sotsialnyh-setey-pri-trudoustroystve>
321. Субъектный подход в психологии/ Под ред. А.Л. Журавлева, В.В. Знакова, З.И. Рябикиной, Е.А. Сергиенко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.
322. Талер Р., Санстейн К. Nudge. Архитектура выбора. Как улучшить наши решения о здоровье, благосостоянии и счастье. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017.
323. Татенко В.А. Психология в субъектном измерении. – К.: «Просвита», 1996. – 404 с.
324. Телегина И.О. Большая психологическая игра, или Игра не в тренинге. – СПб.: Питер, 2013. – 160 с.
325. Телятников Г.В. Психологические основы управленческого труда учителя/ Психолого-педагогические аспекты многоуровневого образования. Том 10. – Тверь: ТвГУ, 1997. – С. 48-50.
326. Тодт Э. Интерес. Эмпирическое исследование одного мотивационного концепта [Электронный ресурс]// Московский психологический журнал. – Режим доступа: <http://magazine.mospsy.ru/dictionary/dictionary.php?term=1890000>
327. Тойнби А. Дж., Икеда Д. Диалоги Тойнби – Икеда. – М.: ЛЕАН, 1998.
328. Тоффлер Э. Будущее труда// Новая технократическая волна на Западе. – М: Прогресс, 1986. – С. 250-275.
329. Трансформационные игры [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <https://organicwoman.ru/transmacionnye-igry-zachem-v-nikh-ig/>
330. Уманский Л.И. Личность, организаторская деятельность, коллектив: избр. тр. – Кострома: Изд-во Костром. гос. ун-та, 2001. – 208 с.
331. Усов Д.Ю. Сетевое предприятие как форма функционирования фирмы в современной экономике [Электронный ресурс]// Современные исследования социальных проблем. – 2013. – №12 (32). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/setevoe-predpriyatie-kak-forma-funktsionirovaniya-firmy-v-sovremennoy-ekonomike>
332. Ушаков Д.В. Социальный и эмоциональный интеллект. От процессов к изменениям. Под редакцией Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. – М.: Изд-во: Институт психологии РАН, 2009.

333. Формирование экономического правосознания молодежи как стратегический фактор развития современного общества. Коллективная монография. – Карачаевск: Изд-во Карачаево-Черкесский гос. ун-т им. У. Д. Алиева, 2011.
334. Франкл В. Человек в поисках смысла. – М.: Прогресс, 1990.
335. Франселла Ф., Баннистер Д. Новый метод исследования личности: Руководство по репертуарным личностным методикам. – М.: Прогресс, 1987. 236 с.
336. Фрейд З. Психология бессознательного. – М., 1989.
337. Фридман Т. Плоский мир. Краткая история XXI века. – М.: АСТ, 2014.
338. Фромм Э. Иметь или быть? – М.: Прогресс, 1986.
339. Хазин М. От любви до ненависти... и обратно. – М.: Твои книги, 2010.
340. Ханна Т. Восстание тел: основы соматического мышления. – М.: ИОИ, 2018 – 280 с.
341. Ханова З.Г., Китова Д.А., Хубиева Р.Т. Психологическая готовность к экономической самореализации как предмет психологического исследования// Вестник Дагестанского государственного университета. Серия 2: Гуманитарные науки. – 2012. – № 4. – С. 200-203.
342. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала. – СПб.: Питер, 2003. – 495 с.
343. Хиценко В.Е. Можно ли организовать самоорганизацию? [Электронный ресурс]// Социологические исследования. – 1993. – №8. – С. 65-69. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/socis/msg/16840662.html>
344. Хиценко В.Е. Самоорганизация: элементы теории и социальные приложения. – М.: КомКнига, 2005. – 224 с.
345. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. – СПб.: Питер, 1997.
346. Хэнди Ч. Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего [Электронный ресурс]. – СПб., 2001. – Режим доступа: http://corp.delovoimir.kz/books/Vremya_bezrassudstva.pdf.
347. Чавдарова В. Модели социально-психологического и организационного консультирования. Сборник статей. – Berlin: Lambert Academic Publishing, 2018.
348. Чавдарова В. Психология и психопатология на управлението. – В. Търново, 2016. – 231 с.
349. Чернякевич Е.Ю. Приверженность организации как ценностно-нравственная установка личности: диссертация ... канд. психол. наук: 19.00.05 – Санкт-Петербург, 2010. – 233 с.
350. Чернякевич Е.Ю. Эмоциональная вовлеченность в профессиональную деятельность как один из компонентов приверженности организации//Архитектура-строительство-транспорт/ Материалы 71-й научной

- конференции профессоров, преподавателей, научных работников, инженеров и аспирантов университета – СПб.: Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, 2015. – С. 149-152.
351. Шабанов С. Эмоциональный интеллект. Российская практика. – М.: «Манн, Иванов и Фербер (МИФ)», 2013.
352. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: Учебное пособие, 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательская корпорация «Логос», 1996. – 320 с.
353. Шваб К. Четвертая промышленная революция. – М.: Эксмо, 2016. – 208 с.
354. Шепель В.М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. – М.: Дом педагогики, 2000. – 260 с.
355. Шикун А.Ф. Управленческая психология: Учебное пособие/ А.Ф. Шикун, И.М. Филинова. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2005. – 336 с.
356. Шингаев С.М. Профессиональное здоровье молодых менеджеров на этапе адаптации к профессиональной деятельности [Электронный ресурс]// Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 5. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/111-10540>.
357. Шингаев С.М. Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджеров: монография. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2011. – 176 с.
358. Шингаев С.М., Никифоров Г.С. Профессиональное здоровье руководителя: монография. – СПб.: СПбАППО, 2017. – 188 с.
359. Щербо И. Профессиональная деструкция учителя: что с нею делать?// Народное образование. – 2005. – № 5. – С. 82-86.
360. Щукина А.А. Психологический контракт как новая ступень в управлении человеческими ресурсами// Вектор экономики. – № 6 (6). – 2016. – С. 51–52.
361. Эпштейн М. Жизнь как нарратив и тезаурус// Московский психотерапевтический журнал. – 2007. – №4. – С. 47-56.
362. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Гоголева А.С. Социологическая концепция обмена как методология анализа трудовых взаимодействий в современных зарубежных исследованиях// Журнал социологии и социальной антропологии. – Том XVII. – № 2 (73). – 2014. – С. 139-153.
363. Юнг К. Г. Душа и миф. – Киев; М.: Порт-Рояль; Совершенство, 1997.
364. Юревич А.В., Журавлев А.Л., Нестик Т.А. Прогноз развития психологической науки и практики к 2010 г.// Психология и педагогика XXI века: теория, практика и перспективы. Традиции и инновации. – М.: Изд-во РУДН, 2016. – С. 12-23.
365. Юревич А.В., Нестик Т.А., Соснин В.А., Китова Д.А. Массовое сознание и поведение как объекты исследования в социальной психологии// Человеческий фактор. – 2017. – Т. 2. – № 4. – С. 71-105.

366. Яковцов С.А., Пашин В.М. Ретроспективный анализ и некоторые проблемы современного развития кадровой политики МВД России// Полиция и деятельность. – № 1. – 2017. – С. 144-159.
367. Allport G.W. Attitudes// The handbook of social psychology/ Ed. by C. Murchison. – Worcester: Clark University Press, 1935.
368. Alves-Oliveira P., Ribeiro T., Petisca S., di Tullio E., Melo F.S., Paiva A. An empathic robotic tutor for school classrooms: Considering expectation and satisfaction of children as end-users// Proceedings of the 7th International Conference on Social Robotics, Paris, France. Springer Berlin – Heidelberg, 2015. URL: <http://gaips.inesc-id.pt/~poliveira/Alves-Oliveiraetal.2015.pdf> (дата обращения: 02.05.2018).
369. Anderson W. All Connected Now. Life in the First Global Civilization. – Oxford, 2001.
370. Baars Bernard J. Understanding Subjectivity: Global Workspace Theory and the Resurrection of the Observing Self Journal of Consciousness Studies. – No. 3. – 1996. – Pp. 211-216.
371. Bordin E.S. Comment// Journal of Counseling Psychology. – 1959. – No. 6. – Pp. 44—45.
372. Boud D., Cohen R., Walker D. Reflection: turning experience into learning, 1985.
373. Bourdieu P., Wasquant L. The purpose of the reflexive sociology. – Chicago 1980.
374. Buschoff K.S., Schmidt C. Adapting labour law and social security to the needs of the "new self-employed" — comparing the UK, Germany and the Netherlands// Journal of European Social Policy. – 2009. – Vol. 19(2). – Pp. 147-159.
375. Berresi I. On Becoming a Person Philosophical Psychology// Socio-Historical and Cultural Constitution of Persons. – 1999. – 12. – 79-98.
376. Calvó-Armengol A., Jackson M.O. Networks in labor markets: Wage and employment dynamics and inequality // Journal of Economic Theory. – 2007. – Vol. 132. – Pp. 27-46. – URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S002205310500178X>
377. Carrol Izard. The Psychology of Emotions. – Plenum Press • New York and London, 1991. – URL: www.many-books.org/auth/3949/book/11496/izard_kerrol_e/psihologiya.../read
378. Carter H. D. The development of vocational attitudes. Journal of Consulting Psychology. – 1940. – 4(5). – Pp. 185-191.
379. Chen J.Y.C., Barnes M.J., Wright J.L., Stowers K., Lakhmani S.G. Situation awareness-based agent transparency for human-autonomy teaming effectiveness// Proc. SPIE 10194, Micro- and Nanotechnology Sensors, Systems, and Applications

- IX, 101941V (May 18, 2017). doi:10.1117/12.2263194; URL: <http://dx.doi.org/10.1117/12.2263194>.
380. Chien S.Y., Semnani-Azad Z., Lewis M., Sycara K. Towards the Development of an Inter-cultural Scale to Measure Trust in Automation // Rau P.L.P. (eds.). Cross-Cultural Design. CCD 2014. Lecture Notes in Computer Science. V. 8528. Springer, Cham, 2014. P. 35-46.
381. De Fruyt F. A person-centered approach to P–E fit questions using a multiple-trait model// Journal of Vocational Behavior. – 2002. – Vol. 60. – Pp. 73-90.
382. Dietvorst B.J., Simmons J.P., Massey C. Algorithm aversion: people erroneously avoid algorithms after seeing them err// Journal of Experimental Psychology: General. 2015. V. 144 (1). P. 114-126.
383. Durkheim E. Professional ethics and civic morality. – London, 1985.
384. English H.B., English A.Ch. Diccionario de psicología y psicoanálisis. Biblioteca Lexicon. – Buenos Aires, AR: Paidós, 1977.
385. Eyssel F., Hegel F. (S)he’s got the look: Gender stereotyping of robots// Journal of Applied Social Psychology. 2012. V. 42 (9). P. 2213-2230.
386. Fleming P. The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization// Organization Studies. – 2017. – Vol. 38. – №5. – Pp. 1-19.
387. Freedy A., DeVisser E., Weltman G., Coeyman N. Measurement of trust in human-robot collaboration // Collaborative Technologies and Systems, 2007. CTS 2007. DOI: 10.1109/CTS.2007.4621745.
388. Geitner C., Sawyer B.D., Birrell S., Jennings P., Skrypchuk L., Mehler B., Reimer B. A Link between Trust in Technology and Glance Allocation in On-road Driving// Proceedings of the 9th International Driving Symposium on Human Factors in Driver Assessment, Training, and Vehicle Design. Manchester, VT, 2017. P. 263-269.
389. Ghazali A.S., Ham J., Barakova E.I., Markopoulos P. Effects of Robot Facial Characteristics and Gender in Persuasive Human-Robot Interaction// Frontiers in Robotics and AI. 2018. V. 5:73. DOI: 10.3389/frobt.2018.00073.
390. Glitz A. Coworker Networks in the Labour Market// IZA. Discussion Paper No. 7392. – Bonn, 2013. – URL: <http://ftp.iza.org/dp7392.pdf>
391. Hancock P.A., Billings D.R., Schaefer K.E., Chen J.Y., De Visser E.J., Parasuraman R. A meta-analysis of factors affecting trust in human-robot interaction// Human Factors. 2011. V. 53. P. 517–527. DOI: 10.1177/0018720811417254.
392. Handel M.I. Masters of War: Classical Strategic Thought. 3rd revised and expanded edition. – L.: Frank Cass, 2001.
393. Harackiewicz J.M., & Hulleman C.S. The importance of interest: The role of achievement goals and task values in promoting the development of interest// Social and Personality Psychology Compass. – 2010. – Vol. 4. – Pp. 42-52.

394. Herzberg F. Work and the Nature of Man. – London: Crosby Lockwood Staples, 1974.
395. Herzberg F. Work and The Nature of Men. – New York: Cromwell. 1966.
396. Herzberg F., Maunsberg B., Snyderman B. The motivation to work. – New York: Wiley, 1959.
397. Hidi S., & Renninger K.A. The four-phase model of interest development// Educational Psychologist. – 2006. – Vol. 41. – Pp. 111–127.
398. Hoffman F.G. Hybrid Warfare and Challenges// Joint Force Quarterly (JFQ). – 2009.
399. Holly M.L. Writing to grow: keeping a personal-professional journal. – Portsmouth, 1989.
400. Horstmann A.C., Bock N., Linhuber E., Szczuka J.M., Straßmann C., Krämer N.C. Do a robot's social skills and its objection discourage interactants from switching the robot off?// PLoS ONE. 2018. 13 (7). e0201581. URL: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0201581>.
401. Ingerick M., Rumsey M.G. Taking the Measure of Work Interests: Past, Present, and Future// Military Psychology. – 2014. – Vol. 26. – N 3. – P. 165-181.
402. Internet live stats. – URL: <http://www.internetlivestats.com/>
403. Jarrahi M.H. Artificial Intelligence and the Future of Work: Human-AI Symbiosis in Organizational Decision Making// Business Horizons. 2018. V. 61 (4). P. 577-586.
404. Jian J.-Y., Bisantz, A.M., Drury C.G. Foundations for an Empirically Determined Scale of Trust in Automated Systems// International Journal of Cognitive Ergonomics. 2000. V. 4 (1). P. 53-71. DOI: 10.1207/S15327566IJCE0401_04.
405. Johnson V.A., Beehr T.A. Making use of professional development: Employee interests and motivational goal orientations// Journal of Vocational Behavior. – 2014. – Vol. 84. – Pp. 99—108.
406. Joppke C. Asylum and State Sovereignty. A Comparison of the United States, Germany, and Britain// Comparative Political Studies. – 1997. – № 30.
407. Knight H. How humans respond to robots: Building public policy through good design. Brookings Report, 2014. URL: <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2014/07/HumanRobot-PartnershipsR2.pdf>.
408. Knight W. The Dark Secret at the Heart of AI// MIT Technology Review. 11 April 2017. URL: <https://www.technologyreview.com/s/604087/the-dark-secret-at-the-heart-of-ai/>.
409. Kotov A.A computational model of consciousness for artificial emotional agents// Psychology in Russia: State of the Art. 2017. V.10. N.3. P. 57-73.
410. Learning and teaching in social work Ed. by M. Ellow, M. Henkel. – London 1995. – 228 p.

411. Lee K.M., Jung Y., Kim J., Kim S.R. Are physically embodied social agents better than disembodied social agents?: The effects of physical embodiment, tactile interaction, and people's loneliness in human–robot interaction// International Journal of Human-Computer Studies. 2006a. V. 64 (10). P. 962-973.
412. Lee K.M., Peng W., Jin S.-A., Yan C. Can robots manifest personality?: An empirical test of personality recognition, social responses, and social presence in Human-Robot Interaction// Journal of Communication. 2006b. V. 56 (4). P. 754-772.
413. McGregor D. The Human Side of Enterprise. – N.Y.: McGraw - Hill, 1960.
414. Memes That Kill: The Future of Information Warfare// CBInsights Research Briefs. May 3, 2018. URL: <https://www.cbinsights.com/research/future-of-information-warfare>.
415. Mierke K. Begabung, Bildung und Bildsamkeit. Betrachtungen über das Bildungsschicksal des mittelmäßig begabten Schulkindes. — Stuttgart; Bern: Hans Huber, 1963.
416. Migration and Development: the Question of Migrant “Remittances” (Transfers)// A mapping study of eleven European countries and the European Commission, 2013.
417. Miller D., Johns M., Mok B., Gowda N. et al. Behavioral Measurement of Trust in Automation: The Trust Fall// Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society 2016 Annual Meeting. 2016. V. 60. N. 1. P. 1849–1853. DOI 10.1177/1541931213601422.
418. Naghmeh Vahidi, Samsilah Roslan, Maria Chong Abdullah. Association of Perceived Interest Major Fit and Objective Interest Major Fit with Academic Achievement// International Journal of Education & Literacy Studies. – 2016. – Vol. 4. – No. 2. – Pp. 90-100;
419. Nass C., Moon Y., Green N. Are machines gender neutral? Gender-stereotypic responses to computers with voices// Journal of Applied Social Psychology. 1997. V. 27(10). P. 864-876.
420. Nomura T., Suzuki T., Kanda T. Measurement of negative attitudes toward robots// Interaction Studies. 2006. V. 7 (3). P. 436-454.
421. Parlett N., Foyster R., Ho P. Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation. PwC, 2018. URL: https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf
422. Pines A., & Aronson E. Career Burnout: Causes and Cures. – New York: Free Press, 1988.
423. Pynadath D.V., Barnes M., Wang N., Chen J.Y.C. Transparency Communication for Machine Learning in Human-Automation Interaction// Human and

- Machine Learning. Visible, Explainable, Trustworthy and Transparent. Ed. by J. Zhou and F. Chen. Cham: Springer, 2018. P. 75–90. DOI: 10.1007/978-3-319-90403-0_5.
424. Rao A., Cameron E. The Future of Artificial Intelligence Depends on Trust. If it is to drive business success, AI cannot hide in a black box// *Strategy+business*. 2018. N. 91. July 31, 2018. URL: <https://www.strategy-business.com/article/The-Future-of-Artificial-Intelligence-Depends-on-Trust> (дата обращения: 03.08.2018).
425. Reeves B., Nass C. *The Media Equation: How People Treat Computers, Television, and New Media Like Real People and Places*. Stanford: CSLI Publications, 1996.
426. Rehm M., Krogsgager A. Negative affect in human robot interaction: Impoliteness in unexpected encounters with robots// *RO-MAN 2013: The 22nd IEEE International Symposium on Robot and Human Interactive Communication*. RO-MAN 2013, Gyeongju. Piscataway, NJ: IEEE, 2013. P. 45-50.
427. Robertson R. *Globalization: Social Theory and Global Culture*. – London: Sage, 1992.
428. Roe A., Seigelman M. The origin of interests// *The APGA Inquiry series*. – 1964. – No. 1. – Washington DC: American Personnel and Guidance Association.
429. Rosenthal-von der Pütten A.M., Schulte F.P., Eimler S.C., Sobieraj S., Hoffmann L., Maderwald S., et al. Investigations on empathy towards humans and robots using fMRI// *Computers in Human Behavior*. 2014. V. 33. P. 201-212.
430. Rothmann I., Cooper C. *Organizational and Work Psychology*. – London: Hodder Education, 2008.
431. Rounds J., Su R. The Nature and Power of Interests// *Current Directions in Psychological Science*. – 2014. – Vol. 1. – Pp. 98-103
432. Schaefer K.E. Measuring Trust in Human Robot Interactions: Development of the «Trust Perception Scale-HRI»// Mittu R., Sofge D., Wagner A., Lawless W. (eds.). *Robust Intelligence and Trust in Autonomous Systems*. Boston, MA: Springer, 2016. P. 191–218. DOI: 10.1007/978-1-4899-7668-0_10.
433. Schön D.A. *Educating the Reflective Practitioner*. San-Francisco Josseu-Bass Publishers. 1996. – 354 p.
434. Sheridan T.B., Parasuraman R. Human-automation interaction// *Reviews of Human Factors and Ergonomics*. 2005. V. 1. N. 89. P. 89-129.
435. Smith E. A., Jr. *Effects-Based Operations. Applying Network-Centric Warfare in Peace, Crisis and War*. – Washington, DC, 2002.
436. Spain R.D., Bustamante E.A., Bliss J.P. Towards an Empirically Developed Scale for System Trust: Take Two// *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*. 2008. V. 52. N. 19. P. 1335-1339.
437. Stewart H. *The happiness manifesto: Make your organization a great place workplace*. – London: Kogan Page, 2013. – 40 p.

438. Strong E.K., Campbell D.P. Strong Vocational Interest Blanks Manual. – Stanford University Press, 1969.
439. Syrdal D.S., Dautenhahn K., Koay K.L., Walters M.L. The Negative Attitudes towards Robots Scale and reactions to robot behaviour in a live human-robot interaction study// Adaptive and Emergent Behaviour and Complex Systems: Proceedings of the 23rd Convention of the Society for the Study of Artificial Intelligence and Simulation of Behaviour (AISB 2009). Edinburgh, 2009. P. 109-115.
440. Turchin A., Denkenberger D. Classification of global catastrophic risks connected with artificial intelligence// ИИ & Society. 2018. P. 1-17. URL: <https://doi.org/10.1007/s00146-018-0845-5>.
441. Tyson K.B. A new approach to relevant scientific research for practitioners: the heuristic paradigm// Review Social Work. –1992.
442. Wang N., Pynadath D.V., Hill S.G. Building Trust in a Human-Robot Team with Automatically Generated Explanations// Interservice/Industry Training, Simulation, and Education Conference (IITSEC) 2015. PaperN. 15315. P. 1-12. URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/c056/d0852a30cd5719aae5e333ca6b935287e15d.pdf> (дата обращения: 02.05.2018).
443. Work 4.0: White paper. Berlin: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2017. – 232 p. – URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/PDF-Publikationen/a883-white-paper.pdf;jsessionid=66089B612D1E3E37D50F39BF5B3AD483?__blob=publicationFile&v=3
444. Wright B.E., Rohrbaugh, J. Antecedents and correlates of organizational commitment: Testing the contributions of a four-tier conceptual model// Sixth National Public Management Research Conference Papers, November, 2001.
445. Yagoda R.E., Gillan D.J. You want me to trust a robot? The development of a human-robot interaction trust scale// International Journal of Social Robotics. 2012. V. 4 (3). P. 235-248.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ, АННОТАЦИИ К ГЛАВАМ НА РУССКОМ И АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКАХ

Взаимодействие субъекта труда и организационной среды как предмет психологического исследования в условиях глобальных изменений

(Вместо введения)

*Interaction of the subject of labor and organizational environment
as a subject of psychological research in the context of global change
(Instead of introduction)*

Журавлев Анатолий Лактионович, доктор психологических наук, профессор, академик РАН, научный руководитель Института психологии РАН, Институт психологии Российской академии наук
Адрес: 129366, г. Москва, ул. Ярославская, д.13
E-mail: dirpsy@yandex.ru

*Zhuravlev Anatoly L., Doctor of Psychology, Professor, Academician RAS, Scientific Director of the Institute of Psychology RAS
Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences
Address: 129366, Moscow, Yaroslavskaya st., 13
E-mail: dirpsy@yandex.ru*

Жалагина Татьяна Анатольевна, доктор психологических наук, профессор, декан факультета психологии, Тверской государственный университет
Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33
E-mail: Zhalagina.TA@tversu.ru

*Zhalagina Tatyana A., Doctor of Psychology, Professor, Dean of Psychology Faculty, Tver State University
Address: 170100, Tver, Zhelyabova st., 33
E-mail: Zhalagina.TA@tversu.ru*

Журавлева Евгения Александровна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология труда и клиническая психология» Тверской государственный университет
Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33
E-mail: Gavrilova.EA@tversu.ru

*Zhuravleva Evgenia A., PhD in Psychology, Associate Professor of the Department "Labor Psychology and Clinical Psychology"
Tver State University*

Address: 170100, Tver, Zhelyabova st., 33

E-mail: Gavrilova.EA@tversu.ru

Аннотация: статья посвящена концептуальным и практическим аспектам проблемам взаимодействия субъекта и организационной среды в условиях глобальных изменений. Рассмотрены направления исследований, актуальные теоретико-методологические и прикладные проблемы современной психологии управления, психологии труда, организационной психологии. Показано, что для более эффективного решения новых организационных задач в современных условиях неизбежным является пересечение и дополнение методологических подходов не только прикладных отраслей психологии, но и направлений в науке в целом. Среди наиболее актуальных направлений исследований выделена проблематика сохранения профессионального здоровья, обеспечения психологической безопасности, эффективного взаимодействия работника и организационной среды.

Ключевые слова: субъект труда, организационная среда, самоактуализация, профессиональное здоровье, трудовые интересы, организационная приверженность, психологический контракт, эмоциональное выгорание, профессиональная деформация личности, корпоративная безопасность.

Abstract: The article is devoted to the conceptual and practical aspects of the problems of interaction subject - organizational environment in the context of global changes. Considered areas of research, current theoretical, methodological and applied problems of modern management psychology, labor psychology, organizational psychology. It is shown that solutions for new organizational tasks in modern conditions are inevitably a revision and addition of methodological approaches. Among the most relevant scientific research are the problems of maintaining professional health, providing psychological security, employee interaction and organizational environment.

Key words: subject of labor, organizational environment, self-actualization, professional health, work interests, organizational commitment, psychological contract, burnout, professional deformation, corporate safety.

РАЗДЕЛ 1. ТРАНСФОРМАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКА И ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Глава 1. Психологические основания самоактуализации российского работника

Psychological basis of self-actualization of a Russian employee

Грачев Александр Алексеевич, доктор психологических наук, ведущий научный сотрудник Лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии; профессор кафедры социальной и этнической психологии

Институт психологии Российской академии наук

Адрес: 129366, г. Москва, ул. Ярославская, д.13

E-mail: agrat50@mail.ru

***Grachev Alexander A.**, Doctor of Psychology, Leading Researcher of the Laboratory of Labor Psychology, Ergonomics, Engineering and Organizational Psychology; Professor of the Department of Social and Ethnic Psychology*

Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences

Address: 129366, Moscow, Yaroslavskaya st., 13

E-mail: agrat50@mail.ru

Аннотация: в статье рассматриваются основания, требования и формы самоактуализации работника. В процессе конкретизации представлений А.Маслоу и других авторов о самоактуализации, определено, что самоактуализация работника имеет основания в двух жизненных ориентациях человека - ориентации на самореализацию и духовной. В соответствии с этим определены мотивационные характеристики работника и организационные формы, их реализующие. Анализ результатов эмпирического исследования показал, что мотивационные характеристики и типичного, и идеального работников содержат самоактуализационные характеристики; при этом их значимость возрастает в портрете идеального работника. Показано, что самоактуализационные характеристики работника располагаются, в основном, в сфере его отношений. Именно эта сфера соответствует менталитету российского работника. В идеале работники ориентированы на возрастание роли самоактуализации в сфере труда, что приближает эту тенденцию к западной модели работника.

Ключевые слова: самоактуализация, жизненные ориентации работника, мотивационные характеристики работника, мотивационный профиль российского работника, психологическое проектирование самоактуализационной среды.

Abstract: the article discusses the grounds, requirements and forms of employee self-actualization. In the process of concretization of the ideas of A. Maslow and other authors on self-actualization, it was determined that the self-actualization of an employee has a basis in two vital orientations of a person - orientation towards self-realization and spiritual. In accordance with this, the motivational characteristics of the

employee and the organizational forms that implement them are determined. An analysis of the results of an empirical study showed that the motivational characteristics of both typical and ideal workers contain self-actualization characteristics; while their importance increases in the portrait of an ideal employee. It is shown that self-actualization characteristics of an employee are located mainly in the sphere of his relations. This sphere corresponds to the mentality of the Russian worker. Ideally, workers are focused on increasing the role of self-actualization in the world of work, which brings this trend closer to the Western model of the worker.

Key words: self-actualization, life-orientation of an employee, motivational characteristics of an employee, motivational profile of a Russian employee, psychological design of a self-actualizing environment.

Глава 2. Психологические аспекты приверженности организации с разными формами собственности

Psychological aspects of the adherence to organizations with different forms of ownership

Посохова Светлана Тимофеевна, доктор психологических наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный университет
Адрес: 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7/9,
E-mail: svetpos@mail.ru

*Posokhova Svetlana T., Doctor of Psychology, Professor
St. Petersburg State University
Address: 199034, St. Petersburg, Universitetskaya Embankment, 7/9
E-mail: svetpos@mail.ru*

Чернякевич Елена Юрьевна, кандидат психологических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет
Адрес: 190005, Санкт-Петербург, 2-я Красноармейская ул., д. 4
E-mail: chernik.72@mail.ru

*Chernyakevich Elena Y., PhD in Psychology, Associate Professor,
St. Petersburg State University of Architecture and Civil Engineering
Address: 190005, St. Petersburg, 2nd Krasnoarmeyskaya st., 4
E-mail: chernik.72@mail.ru*

Аннотация: приверженность рассмотрена как сложный многокомпонентный социально-психологический феномен,

детерминированный формой собственности организации и характеризующий ценностно-нравственное взаимодействие работников с ней. Психологическое содержание организационной приверженности сфокусировано в личностном смысле организации для работника, в его идентификации с организацией и эмоциональной вовлеченности, в организационной лояльности и социально-биографических характеристиках. Ценностно-нравственные установки представлены совпадением личных ценностных ориентаций с организационными и поведением в моделируемых ситуациях нравственного конфликта. Цель исследования заключалась в доказательстве включенности ценностно-нравственных установок в приверженность организации. Предполагалось, что взаимосвязи между приверженностью и ценностно-нравственными установками трансформируются в зависимости от формы собственности организации. Использовался методический комплекс, который включал в себя известные, преимущественно проективные методики, некоторые из которых были модифицированы. Результаты корреляционного анализа показали, что приверженность организации непосредственно связана с ценностно-нравственными установками работников. Форма собственности организации сказывалась на признаках, значимых для интеграции приверженности и ценностно-нравственных установок. У предпринимателей – личностный смысл организации как условие гармоничного межличностного общения, у работников коммерческих организаций – прагматическая ценность организации и эмоциональная насыщенность профессиональной деятельности, у работников государственных организаций – прагматическая ценность организации и осмысленность профессиональной деятельности. В ситуации нравственного конфликта предприниматели ориентируются на агрессивную защиту собственного Я, коммерческие работники – на агрессивную самозащиту, работники государственных организаций – на значимость нравственного конфликта. Индивидуальный тип приверженности дифференцировался в зависимости от формы собственности организации и сочетал проявления приверженности и ценностно-нравственных установок.

Ключевые слова: приверженность, организация, предприниматели, коммерческие работники, государственные работники, компоненты приверженности, индивидуальный тип организационной приверженности, ценностно-нравственные установки.

Abstract: adherence is considered as a complex multicomponent socio-psychological phenomenon, determined by the form of ownership of the organization and characterizing the value-moral interaction of workers with it. The psychological content of organizational commitment is focused in the personal sense of the organization for the employee, in his identification with the organization and emotional

involvement, in organizational loyalty and socio-biographical characteristics. Value-moral attitudes are represented by the coincidence of personal value orientations with organizational and behavior in modeled situations of moral conflict. The purpose of the study was to prove the inclusion of value-moral attitudes in the commitment of the organization. It was assumed that the relationship between commitment and value-moral attitudes are transformed depending on the form of ownership of the organization. A methodical complex was used, which included well-known, mostly projective techniques, some of which were modified. The results of the correlation analysis showed that the commitment of the organization is directly related to the values and moral attitudes of employees. The form of ownership of the organization affected the signs that are important for the integration of commitment and value-moral attitudes. For entrepreneurs, the personal sense of the organization as a condition for harmonious interpersonal communication, for employees of commercial organizations, the pragmatic value of the organization and emotional saturation of professional activity, for employees of state organizations, the pragmatic value of the organization and meaningfulness of professional activity. In a situation of moral conflict, entrepreneurs are guided by the aggressive defense of their own self, commercial workers by aggressive self-defense, and workers of state organizations by the significance of moral conflict. The individual type of commitment was differentiated depending on the form of ownership of the organization and combined manifestations of commitment and value-moral attitudes.

Key words: commitment, organization, entrepreneurs, commercial workers, state workers, components of commitment, individual type of organizational commitment, value-moral attitudes.

Глава 3. Моделирование как метод исследования личности руководителя в психологии труда

Modeling as a method of researching of a manager's personality in labor psychology

Копылова Наталья Вячеславовна, доктор психологических наук, профессор кафедры «Психология»

Тверской государственный университет

Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33

E-mail: nvkopylova@mail.ru

Kopylova Natalia V., Doctor of Psychology, Professor of the Department "Psychology"

Tver State University

Address: 170100, Tver, Zhelyabova st., 33

E-mail: nvkopylova@mail.ru

Якушенко Анастасия Александровна, аспирант кафедры «Психология»
Тверской государственной университет
Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33
E-mail: anastasiia_novikova91@bk.ru

Yakushenko Anastasia A., graduate student of the department "Psychology"
Tver State University
Address: 170100, Tver, Zhelyabova st., 33
E-mail: anastasiia_novikova91@bk.ru

Аннотация: в статье обобщаются теоретико-методологические положения применения метода моделирования в научных исследованиях. Раскрываются особенности и перспективы применения метода моделирования в исследовании личности и деятельности руководителя. Статья описывает разнообразные классификации моделей личности руководителя. Важной особенностью процесса моделирования личности и деятельности руководителя выступает возможность создания идеальной или реальной модели.

Ключевые слова: моделирование, личность руководителя, идеальная модель, реальная модель, структура личности руководителя.

Abstract: the article summarizes the theoretical and methodological provisions of the application of the modeling method in scientific research. The features and prospects of the application of the modeling method in the study of the personality and activities of the leader are revealed. The article describes a variety of classifications of models of the personality of the leader. An important feature of the process of modeling the personality and activities of a manager is the possibility of creating an ideal or real model.

Key words: modeling, manager's personality, ideal model, real model, manager's personality structure.

Глава 4. Трудовые интересы работников в системе управления персоналом *Labor interests of employees in the personnel management system*

Лобанова Татьяна Николаевна, доцент, кандидат психологических наук,
доцент кафедры Управления человеческими ресурсами,
Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
Адрес: 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, 20.
E-mail: lobanova@hse.ru

Lobanova Tatiana N., PhD in Psychology, Associate Professor Department of Human Resources Management, certified management consultant ICMCI, National Research University – Higher School of Economics (HSE)
Address: 101000 Moscow, Myasnitskaya st., 20
E-mail: lobanova@hse.ru.

Аннотация: проблема трудовых интересов в качестве основного мотивационного драйвера мало изучена в прикладной и организационной психологии. Исследование, приведенное в статье, заполняет «белые пятна» данной проблемы. Целью статьи является рассмотрение теоретико-методологических и практических подходов к изучению и использованию личных интересов работников в процессе управления персоналом организаций.

Ведущим подходом к исследованию является предложенный на основании теоретического анализа мотивационный механизм и разработанная психологическая модель трудовых интересов. С помощью авторской анкеты трудовых интересов и гайд-интервью проведена сравнительная оценка трудовых интересов 50-ти кандидатов на должность сервисного менеджера развлекательно-ресторанной отрасли, и 45-ти работников данной отрасли в возрасте от 18 до 25 лет.

Основные результаты статьи показывают связь трудовых интересов с системой управления персоналом компании, то есть с процессами подбора, адаптации и обучения. Выявлено, что у кандидатов, прошедших отбор на должность сервис-менеджера, на первом месте стоял групповой интерес (интерес малых групп), а у не прошедших отбор – экономический. Вместе с тем, экономический материальный интерес способствовал успешному прохождению адаптационного периода. Были обоснованы рекомендации для работодателя по созданию условий, соответствующих ведущим трудовым интересам сотрудников.

В результате: в теоретическом плане дано феноменологическое описание структуры и психологической модели трудовых интересов. В практическом плане предложена методика оценки и использования трудовых интересов работников в управлении персоналом.

Материалы статьи могут быть полезны ученым, работающим в области прикладной психологии, психологии труда, и практическим HR-менеджерам.

Ключевые слова: мотивационный механизм, трудовые интересы, подбор персонала, адаптация и обучение, структура интересов.

Abstract: the issue of actualization of labor interests as a motivational driver and one of the sources of labor productivity is little-studied in applied and organizational psychology. The study given in the paper fills some “blanks” of this

problem. The purpose of the paper is to consider theoretical, methodological and practical approaches to studying and using personal interests of employees in the process of personnel management.

The leading approach to research is the motivational system proposed on the basis of theoretical analysis and the developed psychological model of labor interests, which made it possible to create a methodology for assessing the structure of labor interests. Using the methods of a special survey, questioning and interview guides, the analysis and comparative assessment of the labor interests of 50 candidates for the service manager position (entertainment and restaurant industry field) was conducted (with no regard whether candidates have passed or not passed the selection); as well as of 45 employees of this industry aged 18 to 25.

The main results of the paper show the connection of labor interests with the company's personnel management system, namely with the processes of selection, adaptation and training. It was revealed that the candidates who had been selected for the service manager position were of primary group interest (small social group interest), and financial incentive was only in the second place. At the same time, financial incentive contributed to the successful passage of the adaptation period. Occupational interests of employees depended on their education and job specifics; career interests were influenced by the time planned with the company. The recommendations necessary for the employer to create the conditions corresponding to the leading labor interests of the employees were substantiated.

As a result: theoretical phenomenological description of the structure and psychological model of labor interests is given. In practical terms, the relevance of the accounting, assessment and impact of workers' labor interests on personnel management is proved.

The materials of the paper can be of interest to scientists working on the field of applied psychology and labor psychology; and also to practicing HR-managers.

Key words: motivational mechanism, labor interests, personnel selection, adaptation and training, the structure of interests.

Глава 5. «Работа 4.0»: Формирование сетевого взаимодействия на рынке труда в условиях глобализации

“Work 4.0”: Formation of networking in the labor market in the context of globalization

Хусяинов Тимур Маратович, преподаватель департамента социальных наук, менеджер факультета гуманитарных наук,

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,

Адрес: 603155, г. Нижний Новгород, ул. Б. Печерская, д. 25/12

E-mail: timur@husvainov.ru

Khusyainov Timur M., Lecturer of the Department of social sciences, Humanities Faculty Manager

National Research University – Higher School of Economics (HSE)

Address: 603155, Nizhny Novgorod, B. Pecherskaya st., 25/12

E-mail: timur@husyainov.ru

Аннотация: в данной работе делается попытка анализа сетевого взаимодействия на рынке труда. На первый план выходит позиция работника, выявляется его место в различных видах сетевых структур и те проблемы, с которыми он может столкнуться в своей работе. В новых условиях работник становится актором глобального рынка труда, получает возможность вступать в сетевое взаимодействие с другими малыми и крупными его участниками. Предлагается анализ современной российской и зарубежной научной литературы, в том числе исследований по вопросам сетевого взаимодействия, процесса уберизации, формирования сетевой экономики и т.д. В результате рассматриваются различные модели сетевых организаций, в зависимости от принципов взаимодействия между участниками, которые лежат в основе их построения, и основные характеристики приведенных моделей. Особое внимание уделяется самозанятым на сетевом рынке труда в предметном мире и виртуальной реальности.

Ключевые слова: сетевое взаимодействие, глобализация, информатизация, цифровизация, сетевое общество, Работа 4.0, трудовые отношения, постиндустриальное общество.

Abstract: this paper attempts to analyze network interaction in the labor market. The position of the worker comes to the fore, his place in various types of network structures and the problems he may encounter in his work are revealed. Under new conditions, an employee becomes an actor in the global labor market, gets the opportunity to engage in networking with other small and large participants. An analysis of the modern Russian and foreign scientific literature is offered, including research on network interaction, the process of uberization, the formation of a network economy, etc. As a result, various models of network organizations are considered, depending on the principles of interaction between the participants, which underlie their construction, and the main characteristics of these models. Particular attention is paid to self-employed in the network labor market in the objective world and virtual reality.

Key words: networking, globalization, informatization, digitalization, network society, Work 4.0, labor relations, post-industrial society.

**Глава 6. Профессиональная рефлексия как основа
профессионального самосознания**
Professional reflection as a basis for professional self-awareness

Пряжникова Елена Юрьевна, доктор психологических наук, профессор кафедры «Управление персоналом и психология»,
Финансовый университет при правительстве РФ
Адрес: 125993, Москва, Ленинградский пр-т, д.53/1
E-mail: e-pryazhnikova@yandex.ru

***Pryazhnikova Elena Y.**, Doctor of Psychology, Professor of department "Personnel Management and Psychology",
Financial University under the Government of the Russian Federation
Address: 125993, Moscow, Leningradsky Prospect, 53/1
E-mail: e-pryazhnikova@yandex.ru*

Пряжников Петр Николаевич, магистр, начальник Учебно-методического отдела АНО ДПО «Центр региональных социально-гуманитарных связей»,
Адрес: 394042, г. Воронеж, Ленинский проспект, д. 119а, пом. 129
E-mail: redmen94@mail.ru

***Pryazhnikov Peter N.**, Master, Head of educational-methodical department "Center of regional social and humanitarian relations"
Address: 394042, Voronezh, Leninsky Prospect, 119a/129
E-mail: redmen94@mail.ru*

Аннотация: в статье рассматривается категория «профессиональная рефлексия» как основа развития субъекта профессиональной деятельности. Представлен обзор научных взглядов и подходов, посвященных исследованию развития профессионального самосознания специалиста. Отмечена взаимосвязь рефлексии профессионала с другими аспектами деятельности, такими как этические нормы, профессиональная ответственность.

Ключевые слова: профессиональная рефлексия, феномен рефлексии, субъектность, профессиональное самосознание.

Abstract: the article considers the category "professional reflection" as the basis for the development of the subject of professional activity. The review of scientific views and approaches devoted to research of development of professional consciousness of the specialist is presented. The correlation of professional reflection

with other aspects of activity, such as ethical norms, professional responsibility is noted.

Key words: professional reflection, reflection phenomenon, subjectivity, professional self-consciousness.

РАЗДЕЛ 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ЗДОРОВЬЕМ

Глава 7. Психология здоровья: актуальные научные направления

Health psychology: current research fields

Никифоров Герман Сергеевич, доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой Психологического обеспечения профессиональной деятельности, факультет психологии,

Санкт-Петербургский государственный университет

Адрес: 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7/9.

E-mail: nikiforov.germ@yandex.ru

Nikiforov German S., Doctor of Psychology, Professor, Head of the department «Psychological support of professional activity», Saint-Petersburg State University

Address: 194034, St. Petersburg, Universitetskaya embankment, 7/9

E-mail: nikiforov.germ@yandex.ru

Гофман Ольга Олеговна, кандидат психологических наук, преподаватель Колледжа физической культуры и спорта, экономики и технологии,

Санкт-Петербургский государственный университет

Адрес: 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7/9.

E-mail: o.o.gofman@spbu.ru

Gofman Olga O., PhD in Psychology, Lecturer at the College of Physical Education and Sports, Economics and Technology,

Saint-Petersburg State University

Address: 194034, St. Petersburg, Universitetskaya embankment, 7/9

E-mail: o.o.gofman@spbu.ru

Аннотация: в работе представлены актуальные научные направления психологии здоровья и ее роль в сфере демографического, социально-экономического и научно-технического развития нашей страны. В центре внимания – человек как субъект здоровой психики, забота о здоровье здорового человека. Последовательно дается теоретический обзор и эмпирические

результаты исследования барьеров, препятствующих здоровому поведению, мотивации к здоровому поведению, ответственности за личное здоровое поведение, культуры здорового образа жизни. Проводится мысль о том, что современной системе образования наряду с акцентом на традиционные вопросы профилактики здорового образа жизни, необходимо обратить специальное внимание и находить соответствующие решения в плане активизации субъектно-ресурсной базы, нацеленной на обеспечение здорового поведения.

Ключевые слова: здоровая личность, психология здоровья, барьеры здорового поведения, мотивация к здоровому образу жизни, ответственность за личное здоровое поведение, культура здорового образа жизни.

Abstract: the paper presents the current scientific directions of the psychology of health and its role in the field of demographic, socio-economic and scientific, technological development of our country. The center of attention is a person as a subject of a healthy psyche, concern for the health of a healthy person. Consistently, a theoretical review and empirical results of the study of barriers to healthy behavior, motivation for healthy behavior, responsibility for personal healthy behavior, and culture of a healthy lifestyle are given. The idea is being held that, along with the emphasis on traditional issues of preventing healthy lifestyles, the modern education system needs to pay special attention and find appropriate solutions in terms of enhancing the subject-resource base aimed at ensuring healthy behavior.

Key words: healthy personality, health psychology, barriers of healthy behavior, motivation for a healthy lifestyle, responsibility for personal healthy behavior, culture of a healthy lifestyle.

Глава 8. Применение ресурсного подхода в практике психологического обеспечения профессионального здоровья

Application of the resource approach in the practice of psychological support of professional health

Водопьянова Наталия Евгеньевна, доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры Психологического обеспечения профессиональной деятельности,

Санкт-Петербургский государственный университет

Адрес: 194034, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7/9

E-mail: vodop@mail.ru

*Vodopianova Natalia E., Doctor of Psychology, Associate Professor, Professor of the Department «Psychological support of professional activity»
Saint-Petersburg State University*

Address: 194034, St. Petersburg, Universitetskaya embankment, 7/9

E-mail: vodop@mail.ru

Никифоров Герман Сергеевич, доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой Психологического обеспечения профессиональной деятельности,

Санкт-Петербургский государственный университет

E-mail: nikiforov.germ@yandex.ru

Адрес: 194034, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7/9

***Nikiforov German S.**, Doctor of Psychology, Professor, Head of the department «Psychological support of professional activity», Saint-Petersburg State University*

Address: 194034, St. Petersburg, Universitetskaya embankment, 7/9

E-mail: nikiforov.germ@yandex.ru

Шингаев Сергей Михайлович, доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психологии Института развития образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования.

Адрес: 191002, Санкт-Петербург, ул. Ломоносова, д. 11

E-mail: sshingaev@mail.ru

***Shingaev Sergei M.**, Doctor of Psychology, Professor, Head of the Department of Psychology,*

Institute for Educational Development,

St. Petersburg Academy of Postgraduate Pedagogical Education

Address: 191002, St. Petersburg, Lomonosov st., 11

E-mail: sshingaev@mail.ru

Столярчук Елена Анатольевна старший преподаватель кафедры Психологического обеспечения профессиональной деятельности

Санкт-Петербургский государственный университет

Адрес: 194034, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7/9.

E-mail: estol@yandex.ru

***Stolyarchuk Elena A.**, Senior lecturer in «Psychological support of professional activity»*

St. Petersburg State University

Address: 194034, St. Petersburg, Universitetskaya embankment, 7/9

E-mail: estol@yandex.ru

Аннотация: целью исследования являлась разработка теоретико-методологического базиса ресурсного подхода к профессиональному здоровью (ПЗ) и моделей сопровождения ПЗ руководителей. Отмечается, что большинство исследований направлено на выявление факторов ПЗ специалистов на этапе регулярной деятельности. Мало изучены психологические ресурсы здоровья на этапах: «входа в профессию» – выбора профессии, профессиональной подготовки, адаптации (стадии профессионального становления), а также на этапе «выхода» из профессии.

Методы исследования: специально разработанный комплекс оценки профессионального здоровья руководителей на основе биопсихосоциальной модели ресурса здоровья-симптоматический опросник здоровья на физическом, психологическом, социально-психологическом и духовно-нравственном уровнях; шкала оценки физической и психической работоспособности, стрессоустойчивости, оценки жизненной позиции (реализм - активность – оптимизм); опросники: профессиональное выгорание, профессиональное благополучие и копинг-стратегии.

Новизна результатов: определены предикторы профессионального здоровья руководителей и модели их психологической поддержки на разных этапах профессионального пути. Область применения: в практике психологического сопровождения руководителей, находящихся на разных этапах профессионального пути.

Выводы. На этапе «входа в профессию» психологическое сопровождение профессионального здоровья должно быть направлено на создание условий для формирования и развития ценностных, мотивационно-побуждающих, рефлексивных механизмов самоконтроля и его укрепления, обучение конструктивному совладающему поведению в трудных профессиональных ситуациях. На этапе регулярной деятельности и повышения мастерства рекомендуется развитие внесубъектных, интра – и интерсубъектных ресурсов, тренинги активизации ресурсов «анти-выгорания», повышения жизнестойкости. На этапе подготовки к «выходу из профессии» – активизация ресурсов субъектности и жизнестойкости.

Ключевые слова: профессиональное здоровье, психологическое сопровождение, этапы профессионального пути, руководители, психологические ресурсы здоровья.

Abstract: purpose – development of theoretical and methodological foundations of the resource approach to professional health (PH) and models of support of professional health of managers. It is noted that most of the research is aimed at identifying factors of professional health of specialists at the stage of regular activities.

Little studied psychological resources of the health at the stages: "entry into the profession" - the choice of profession, training, adaptation (stage of professional development), as well as at the stage of "exit" from the profession.

Research methods: a specially developed complex of evaluation of the professional health of managers on the basis of biopsychosocial model resource of health-symptomatic health questionnaire on the physical, psychological, socio-psychological and spiritual-moral levels; scale assessment of physical and mental performance, stress resistance, assessment of life position (realism - activity – optimism); questionnaires: professional burnout, professional well-being and coping strategies.

Novelty of the results: predictors of professional health of managers and models of their psychological support at different stages of the professional path are identified.

Summary: At the stage "entry into the profession" psychological support of professional health should be aimed at creating conditions for the formation and development of values, motivation, reflective mechanisms of self-regulation and strengthening of professional health, learning constructive coping behavior in difficult professional situations. At the stages of regular activities and professionalism is recommended to develop non-subject, intra - and intersubject resources, training to enhance the resources of "anti-burnout", increase sustainability. At the stage of preparation for "leaving the profession" - activation of subjectivity and resilience resources.

Key words: professional health, psychological support, stages of the professional path, managers, psychological health resources.

Глава 9. Психологическая жизнеспособность и качество жизни человека (на примере его трудовой жизни)

Psychological vitality and human life quality (by the example of his labour life)

Рябов Владимир Борисович, кандидат технических наук, старший научный сотрудник Лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии,

Институт психологии Российской академии наук

Адрес: 129366, г. Москва, ул. Ярославская, д.13

E-mail: dirpsy@yandex.ru

Ryabov Vladimir B., PhD in Technics, Senior Researcher, Laboratory of Labor Psychology, Ergonomics, Engineering and Organizational Psychology, Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences

Address: 129366, Moscow, Yaroslavskaya st., 13

E-mail: dirpsy@yandex.ru

Аннотация: используемый нами подход к анализу психологической жизнеспособности человека основан на фрактальной модели жизнедеятельности. Психологическая жизнеспособность при этом рассматривается как способность человека поддерживать и повышать уровень своего качества жизни. Используемая при этом модель качества жизни, в отличие от традиционных моделей, оценивающих качество условий жизни человека, ориентирована на оценку качества процесса жизни, а также имеет и другие отличительные особенности. Такая модель может выступать в качестве концепта психологической жизнеспособности и использоваться для ее исследований. Рассмотрена модель качества трудовой жизни человека, которая имеет такую же структуру, что и модель качества жизни человека. На примере качества трудовой жизни рассмотрены типовые случаи психологической жизнеспособности человека.

Ключевые слова: психологическая жизнеспособность, трудовая жизнь, качество трудовой жизни, жизнедеятельность, фрактал, фрактальная жизнь, дело, миссия, взаимодействие.

Abstract: our approach to the analysis of the psychological viability of a person is based on a fractal model of vital activity. Psychological vitality is considered as the ability of a person to maintain and improve the level of his quality of life. The model of quality of life used in this case, in contrast to traditional models that assess the quality of human living conditions, is focused on assessing the quality of the process of life, and also has other distinctive features. Such a model can act as a concept of psychological vitality and be used for its research. The model of quality of working life of a person is considered, which has the same structure as the model of quality of life of a person. Using the example of the quality of working life, typical cases of the psychological viability of a person are considered.

Key words: psychological vitality, working life, quality of working life, livelihoods, fractal, fractal life, business, mission, interaction.

Глава 10. Психологические особенности формирования профессиональной деформации личности субъекта труда в условиях глобализации

Psychological peculiarities of forming of professional deformation of the personality of a subject of work in the conditions of globalization

Жалагина Татьяна Анатольевна, доктор психологических наук, профессор, декан факультета психологии,

Тверской государственный университет
Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33
E-mail: Zhalagina.TA@tversu.ru

Zhalagina Tatyana A., *Doctor of Psychology, Professor, Dean of Psychology Faculty,
Tver State University*
Address: 170100, Tver, Zhelyabova st., 33
E-mail: Zhalagina.TA@tversu.ru

Аннотация: статья посвящена рассмотрению возможностей преодоления социальных рисков в период глобальных изменений. Рассмотрены и определены такие взаимосвязанные психологические понятия как профессиональная деформация личности, профессионально-личностная компетентность субъекта труда, психологические универсалии. На основе анализа проведенных психологических исследований делается вывод о возможных путях преодоления профессиональной деформации личности и, следовательно, минимизации возникновения социальных рисков посредством повышения профессионально-личностной компетенции субъекта труда.

Ключевые слова: субъект труда, глобальные изменения, профессиональная деформация личности, психологические особенности, глобальная психология, социальные риски, профессионально-личностная компетентность.

Abstract: the article is devoted to consideration of the possibilities of overcoming social risks in the period of global changes. Such interrelated psychological concepts as professional deformation of a personality, professional and personal competence of a labor subject, psychological universals are considered and defined. Based on the analysis of the conducted psychological research, a conclusion is made about possible ways of overcoming the professional deformation of the personality and, therefore, minimizing the occurrence of social risks by increasing the professional and personal competence of the labor subject.

Key words: labor subject, global changes, professional deformation of a personality, psychological features, global psychology, social risks, professional and personal competence.

Глава 11. Сущность и профилактика синдрома эмоционального выгорания

Essence and prevention of burnout syndrome

Тасевска Даниела Христова, профессор, кандидат психологических наук,
декан Философского факультета
Великотырновский университет «Святых Кирилла и Мефодия», Болгария
Адрес: 5000 Болгария город Велико Тырново, ул. Колоня Товар, 1
E-mail: taseffska@gmail.com

*Tasevska Daniela X., Professor, PhD in Psychology, Dean of the Philosophic Faculty
St. Cyril and St. Methodius University of Veliko Tarnovo, Bulgaria
Address: 5000 Bulgaria, Veliko Tarnovo, Column Commodity st., 1
E-mail: taseffska@gmail.com*

Чавдарова Велислава Атанасова, доцент, кандидат психологических наук,
председатель общего собрания философского факультета
Великотырновский университет «Святых Кирилла и Мефодия», Болгария
Адрес: 5000 Болгария город Велико Тырново, ул. Колоня Товар, 1
E-mail: v_chavdarova@mail.bg

*Chavdarova Velislava A., Associate Professor, PhD in Psychology, Chairman of the
general meeting of the Philosophic Faculty
St. Cyril and St. Methodius University of Veliko Tarnovo, Bulgaria
Address: 5000 Bulgaria, Veliko Tarnovo, Column Commodity st., 1
E-mail: v_chavdarova@mail.bg*

Аннотация: синдром эмоционального выгорания рассматривается как один из интенсивно изучаемых в психологической литературе защитных механизмов личности, который предупреждает, сигнализирует о наступающих проблемах, и в этом смысле помогает сохранить психическое и физическое здоровье. Для преодоления стресса на рабочем месте и достижения профессионального здоровья очень важно сочетание индивидуальных личностных ресурсов с ресурсами среды. Постепенно осуществляется оформление так называемой «модели организационного здоровья», которая включает взаимодействие между такими индивидуальными характеристиками как мотивы, способности, компетентность, личностные особенности с одной стороны, и организационными характеристиками, такими как структура, условия труда, система вознаграждения, политика организации, с другой стороны.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание, boreout, организационное здоровье, защитные механизмы личности.

Abstract: the burnout syndrome is considered as one of the intensively studied in the psychological literature of the protective mechanisms of the personality, which warns, signals about the coming problems, and in this sense helps to maintain mental

and physical health. To overcome stress in the workplace and achieve professional health, it is very important to combine individual personal resources with environmental resources. Gradually, the design of the so-called “model of organizational health,” which includes the interaction between such individual characteristics as motives, abilities, competence, personality traits, on the one hand, and organizational characteristics such as structure, working conditions, remuneration system, organization policy, on the other hand.

Key words: emotional burnout, boreout, organizational health, personality defense mechanisms.

**Глава 12. Профессиональное выгорание и психологические способы
совладания с ним у работников разных уровней
крупных промышленных предприятий**

*Professional burnout and psychological methods of coping among employees at
different levels of large industrial enterprises*

Короткина Татьяна Ильинична, кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры социальной психологии,
Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов
192238, г. Санкт-Петербург, ул. Фучика, д.15.
E-mail: t-korotkina@mail.ru

Korotkina Tatyana I., PhD in Psychology, Associate Professor, Associate Professor
of the Department of Social Psychology
St. Petersburg Humanitarian University of Trade Unions
Address: 192238, St. Petersburg, Fucik st., 15
E-mail: t-korotkina@mail.ru

Мельникова Алла Александровна, доктор культурологии, доцент, профессор
кафедры социальной психологии
Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов,
192238, г. Санкт-Петербург, ул. Фучика, д.15
E-mail: 88alla88@mail.ru

Melnikova Alla A., Doctor of Cultural Studies, Associate Professor, Professor of the
Department of Social Psychology,
St. Petersburg Humanitarian University of Trade Unions
Address: 192238, St. Petersburg, Fucik st., 15
E-mail: 88alla88@mail.ru

Аннотация: актуальность изучения профессионального выгорания у сотрудников различных организаций определяется распространенностью и негативным влиянием этого синдрома на полноценную и продуктивную деятельность не только сотрудников, но и организаций в целом. Соответственно, исследование такого явления, как профессиональное выгорание, является важным фактором оптимизации социально-трудовых отношений. В статье приведены результаты исследования работников промышленных предприятий (рабочих и руководителей). Авторы исследуют выраженность у них различных характеристик профессионального выгорания, изучают, какие копинг-стратегии для них наиболее характерны, а также взаимосвязь характеристик профессионального выгорания с внешностью использованной копинг-стратегии.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, эмоциональное выгорание, копинг-стратегия, профессиональное выгорание у работников, профессиональное выгорание на промышленном предприятии.

Abstract: the relevance of the study of professional burnout among employees of various organizations is determined by the prevalence and negative impact of this syndrome on the full and productive activities of not only employees but also organizations in general. Accordingly, the study of the phenomenon of professional burnout is an important factor in optimizing social and labor relations. The article presents the results of a study of workers and managers of industrial enterprises. The authors examine the severity of their various characteristics of professional burnout, study which coping strategies are most characteristic of them, as well as the relationship of the characteristics of professional burnout to the appearance of the used coping strategy.

Key words: professional burnout, emotional burnout, coping strategy, professional burnout among employees, professional burnout at an industrial enterprise.

РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СРЕДА И БЕЗОПАСНОСТЬ СУБЪЕКТОВ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Глава 13. Интернет как ресурс глобального взаимодействия

Internet as a social interaction resource

Китова Джульетта Альбертовна, доктор психологических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории психологии личности

Институт психологии Российской академии наук

Адрес: 129366, Москва, ул. Ярославская дом 13, корп. 1

E-mail: j-kitova@yandex.ru

Kitova Dzhuletta A., Doctor of Psychology, Leading Researcher, Laboratory of Personality Psychology

Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences

Address: 129366, Moscow, Yaroslavskaya st., 13

E-mail: j-kitova@yandex.ru

Аннотация: развитие глобальной информационной Сети формирует новые тенденции социального развития, изменяет их интенсивность, структуру, содержание и характерные особенности протекания. Интернет, в одном из своих проявлений, становится источником удовлетворения информационных потребностей человека, социальных групп, государств и мирового сообщества в целом. Конечно, пока нет возможности говорить о полном описании психологических процессов в Сети, сопровождающих виртуальное взаимодействие его участников, в силу новизны и незавершенности этих процессов. Тем не менее, назревшая совокупность вопросов является уже достаточным основанием для обращения к социально-психологическому исследованию глобального информационного пространства как новой социальной реальности.

Ключевые слова: Интернет, ресурс, личностные факторы, социальная обусловленность, угрозы в сети, общественная безопасность, социальная идентичность, психологическая сущность

Abstract: the development of the global information network creates new trends in social development, changes their intensity, structure, content and characteristics of the flow. The Internet, in one of its manifestations, becomes a source of satisfying the information needs of a person, social groups, states and the world community as a whole. Of course, it is not yet possible to talk about a complete description of the psychological processes on the Web accompanying the virtual interaction of its participants, due to the novelty and incompleteness of these processes. Nevertheless, the matured set of questions is already a sufficient basis for turning to a socio-psychological study of the global information space as a new social reality.

Key words: Internet, resource, personal factors, social conditionality, threats in the network, public security, social identity, psychological essence.

Глава 14. Последствия внедрения искусственного интеллекта и робототехнических систем в повседневную жизнь: перспективы психологических исследований

Introduction of robots and artificial intelligence technologies into everyday life: perspectives of psychological research

Нестик Тимофей Александрович, доктор психологических наук, профессор
Институт психологии Российской академии наук
Адрес: 129366, Москва, ул. Ярославская дом 13, корп. 1
E-mail: nestik@gmail.com

Nestik Timofey A., *Doctor of Psychology, Professor*
Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences
Address: 129366, Moscow, Yaroslavskaya st., 13
E-mail: nestik@gmail.com

Аннотация: в статье рассматриваются проблемы, которые ставит внедрение искусственного интеллекта (ИИ) и робототехнических систем в повседневную жизнь для психологической науки и практики. Обращается внимание на необходимость исследования последствий использования алгоритмов для когнитивного и эмоционального развития личности; влияние культурных различий на разработку и подходы к использованию ИИ; возможности, открываемые ИИ для увеличения осознанности, конструирования личностью своей идентичности, образа Я и временной перспективы, для целенаправленного управления самопрезентацией; влияние программируемости мира на процессы каузальной атрибуции и доверие к социальным институтам; последствия использования машинного обучения в системах поддержки группового принятия решений; влияние ИИ на правовое сознание и способы мобилизации права. Особенно острыми признаются психологические проблемы, связанные с появлением «лишних людей», потерявших работу в ходе автоматизации. Обращается внимание на вероятность снижения осознанности и рефлексивности общества под влиянием цифровой «архитектуры выбора», а также на увеличение культурного разрыва между теми, кто готов к неопределенности и выбору, и теми, кто стремится избежать необходимости что-либо выбирать, перекладывая ответственность на обезличенные алгоритмы.

Ключевые слова: автоматизация, роботы, искусственный интеллект, машинное обучение, осознанность, групповое принятие решений, каузальная атрибуция, социальное доверие, толерантность к неопределенности, архитектура выбора.

Abstract: The article discusses the problems posed by robotization and the introduction of technologies of "weak" or specialized, artificial intelligence in everyday life for psychological science and practice. Attention is drawn to the study of the implications of using algorithms for cognitive and emotional development; the impact of cultural differences on the development and approaches to the use of AI; the

possibilities opened by the AI for increasing awareness and mindfulness, for constructing identity, self-image and temporal perspective, for impression management; the influence of the world programmability on causal attribution processes and trust in social institutions; the implications of machine learning in group decision support systems; the impact of AI on the legal consciousness and legal mobilization. The psychological problems associated with the emergence of "redundant people" who have lost their jobs during the automation process are recognized as particularly acute. The author draws attention to the likelihood of reduced awareness and reflexivity of society under the influence of the digital "choice architecture", as well as the widening of the cultural gap between those who are ready for uncertainty and choice, and those who are trying to avoid having to choose something, shifting the responsibility to algorithms.

Key words: automation, robots, artificial intelligence, machine learning, awareness, group decision making, causal attribution, social trust, tolerance for uncertainty, choice architecture.

Глава 15. Обзор современных исследований психологического контракта субъектов труда в отечественной практике

A review of current research of the psychological contract of labor subjects in domestic practice

Ребрилова Елена Сергеевна, доцент, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология»

Тверской государственный университет

Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33

E-mail: rebrilova@mail.ru

Rebrilova Elena S., Associate Professor, PhD in Psychology, Associate Professor of the Department "Psychology"

Tver State University

Address: 170100, Tver, Zhelyabova st., 33

E-mail: rebrilova@mail.ru

Аннотация: в статье представлен обзор опубликованных в научной периодике и еще не изданных исследований психологического контракта субъектов труда на отечественной выборке. Автором статьи представлены описания выборок исследований, реализованных в Тверском государственном университете, психодиагностический инструментарий, описаны и проанализированы основные эмпирические результаты, показана новизна исследовательских работ, сделаны обобщенные выводы по изучению

имплицитного соглашения в современных социально-экономических и рыночных условиях.

Ключевые слова: психологический контракт, трудовые взаимоотношения, производственная среда.

Abstract: the article presents an overview of studies of the psychological contract of the subjects of labor in the national sample published in the scientific periodicals and not yet published. The author of the article presents descriptions of research samples implemented at Tver State University, psychodiagnostic tools, describes the main empirical results, shows the novelty of research works, made generalized conclusions on the study of implicit agreement in modern socio-economic and market conditions.

Key words: psychological contract, labor relations, production environment.

Глава 16. Психология корпоративной безопасности в условиях глобализации

Psychology of corporate security in the context of globalization

Гудименко Юлия Юрьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология труда и клиническая психология»

Тверской государственный университет

Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33

E-mail: Gudimenko.YY@tversu.ru

Gudimenko Julia Y., PhD in Psychology, Associate Professor of the Department "Labor Psychology and Clinical Psychology"

Tver State University

Address: 170100, Tver, Zhelyabova st., 33

E-mail: Gudimenko.YY@tversu.ru

Журавлева Евгения Александровна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология труда и клиническая психология»

Тверской государственный университет

Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33

E-mail: Gavrilova.EA@tversu.ru

Zhuravleva Evgenia A., PhD in Psychology, Associate Professor of the Department "Labor Psychology and Clinical Psychology"

Tver State University

Address: 170100, Tver, Zhelyabova st., 33

E-mail: Gavrilova.EA@tversu.ru

Аннотация: в материалах рассмотрены актуальные проблемы корпоративной безопасности в условиях глобализации современного мира. Проанализированы вопросы относительно сопряженности психологической и корпоративной безопасности. На основе структурных компонентов корпоративной безопасности представлено содержание и основные характеристики социального структурного компонента данного феномена. Презентована возможная модель сопровождения корпоративной безопасности организации.

Ключевые слова: безопасность, глобализация, психология безопасности, психология корпоративной безопасности, субъект деятельности, структурные компоненты, социальный компонент, модель сопровождения корпоративной безопасности.

Abstract: the materials deal with current problems of corporate security in the context of the globalization of the modern world. The questions concerning the contingency of psychological and corporate security are analyzed. The content and main characteristics of the social structural component of this phenomenon are presented (based on the structural components of corporate security). A possible model of support for corporate organization security is presented.

Key words: security, globalization, security psychology, psychology of corporate security, subject of activity, structural components, social component, model of maintenance of corporate security..

Глава 17. Трансформационные психологические игры как механизм формирования и развития у работников компетенций, необходимых в условиях глобальных изменений

Transformational psychological games as a mechanism for the formation and development of employee competencies necessary in the context of global changes

Короткина Елена Дмитриевна, кандидат психологических наук, доцент, заведующая кафедрой «Психология»

Тверской государственный университет

Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33

E-mail: Korotkina.ED@tversu.ru

Korotkina Elena D., PhD in Psychology, Associate Professor, Head of the Department "Psychology"

Tver State University

Address: 170100, Tver, Zhelyabova st., 33

E-mail: Korotkina.ED@tversu.ru

Мисоченко Анастасия Эдуардовна, аспирант кафедры «Психология»
Тверской государственной университет
Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33
E-mail: anast.m@yandex.ru

***Misochenko Anastasia E.**, graduate student of the department "Psychology"*
Tver State University
Address: 170100, Tver, Zhelyabova st., 33
E-mail: anast.m@yandex.ru

Аннотация: в статье анализируются специфические особенности трансформационной психологической игры. Рассматриваются преимущества использования игр для формирования и развития профессиональных компетенций руководителей и сотрудников. Дается характеристика таких психологических компетенций как эмоциональный интеллект, коммуникативные навыки, самопрезентация, саморегуляция. Исследуются базовые механизмы, влияющие на трансформацию личностных структур участников: индивидуация, осознание, свобода, выбор, нарратив. Приводится описание наиболее востребованных трансформационных психологических игр.

Ключевые слова: особенности трансформационной психологической игры, управленческие компетенции, базовые механизмы воздействия игры.

Abstract: the article analyzes the specific features of a transformational psychological game. The advantages of using games for the formation and development of professional competencies of managers and employees are considered. The characteristic of such psychological competencies as emotional intelligence, communication skills, self-presentation, self-regulation is given. The basic mechanisms affecting the transformation of the participants' personal structures are investigated: individuation, awareness, freedom, choice, and narrative. The description of the most popular transformational psychological games is given.

Key words: features of the transformational psychological game, managerial competence, the basic mechanisms of the impact of the game.

Научное издание

ЖУРАВЛЕВ Анатолий Лактионович
ЖАЛАГИНА Татьяна Анатольевна
ЖУРАВЛЕВА Евгения Александровна
КОРОТКИНА Елена Дмитриевна

СУБЪЕКТ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СРЕДА:
ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Монография

Подписано в печать 10.06.2019. Формат 60х84 1/16.
Усл. печ. л. 21,25. Тираж 500. Заказ № 220.
Редакционно-издательское управление
Тверского государственного университета
Адрес: 170100, г. Тверь, Студенческий пер. 12, корпус Б.
Тел. РИУ (4822) 35-60-63.